

Govt Pup



3 1761 11648755 4

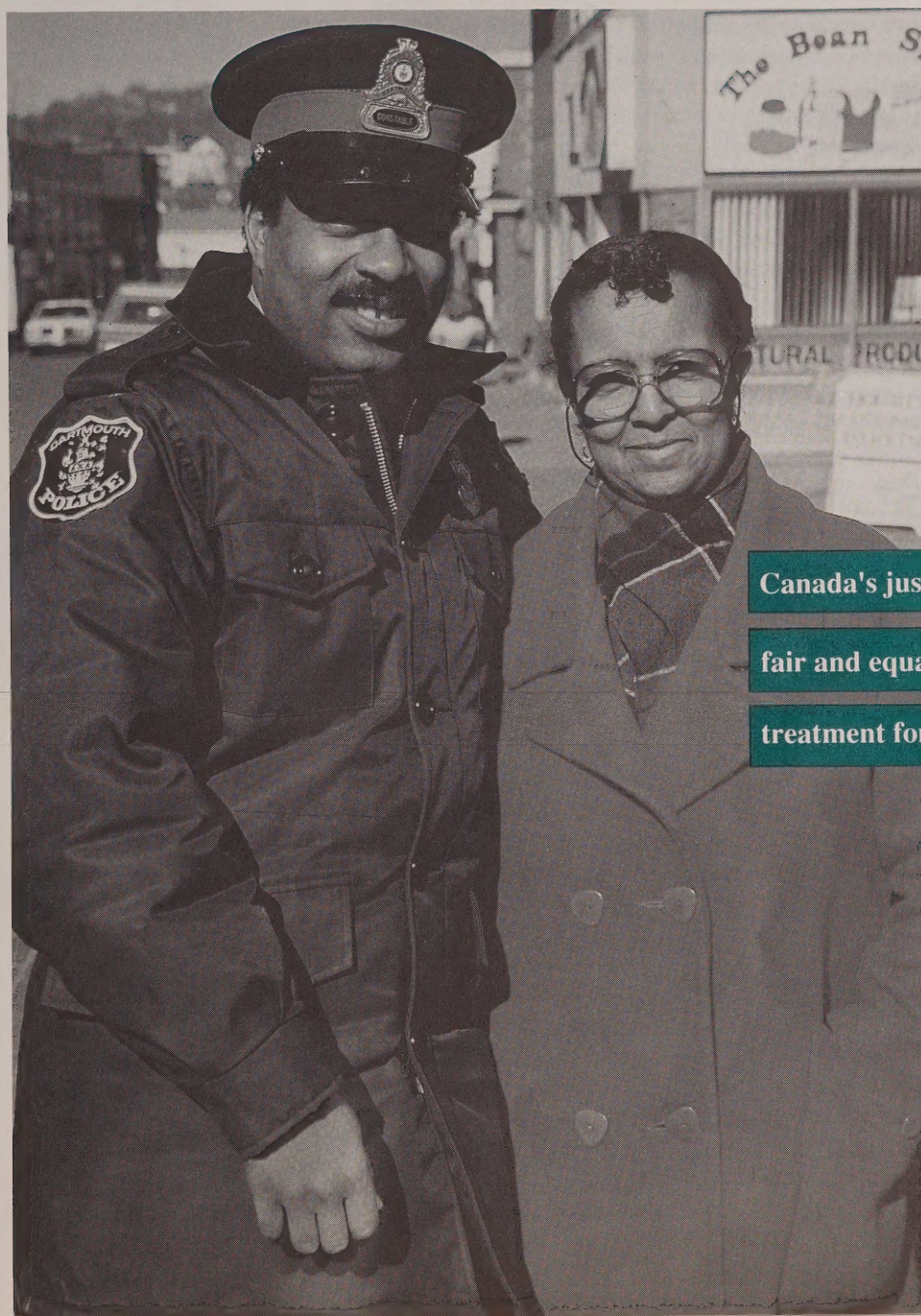
CAI
SS 170
- T 53

Canada Post / Canada
Postes Canada
Ensemble / Ensemble
Bulb / Bulb
class / classe
K7A 0M5

A newsletter about multiculturalism today.

Volume 2, Number 1, Winter 1990

TOGETHER



Canada's justice system:

fair and equal

treatment for all

Education for judges

Crossroads 1990

Profile: RCMP

Commissioner

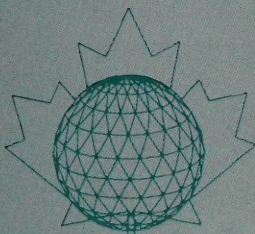
Norman Inkster

New folk arts initiatives



Multiculturalism and
Citizenship Canada

Multiculturalisme et
Citoyenneté Canada



00056660
UNIVERSITY OF TORONTO
LIBRARY DEPARTMENT
TORONTO ON
M5S 1A5

FXXDIR

MINISTER'S MESSAGE



I would like to introduce this edition of *Together* by asking our readers to focus for a moment on the concept of "equality." We all of us use the word, those of us in public life more than most. But what do we understand by it? What does the state of "being equal" actually mean?

The truth is "equality" by itself does not mean very much. To acquire meaning, equality requires qualification: "Equality of " something, "equality with" someone. And even then, often as not, it is a relative term.

There is one "equality", however — equality *before* and *under* the law — which most of us considered, even took for granted, as an absolute. Indeed, the supposed *invariability* of this equality is one of the defining benchmarks of our society. The Marshall Inquiry, the Lewis Task Force and other events of the past few years, however, have shaken this complacent supposition to its core.

Why, it may be asked, did it take so long to recognize and bring out into the open the pattern of unequal treatment accorded to Aboriginal Canadians and other minority groups by such fundamentally important institutions as the justice and policing system. Perhaps the answer is that this is what makes systemic discrimination so powerful and so dangerous. It becomes so much a way of doing business, so much a pattern of attitudes that most of the time it cannot even be recognized for what it is. Specific becomes generalization. Generalization becomes specific. A vicious never-ending circle.

Over the past two years we have set ourselves the task of breaking out of that circle. Today, we do not accept at face value the notion that visible minorities do not wish to be police officers. We do not accept that police services cannot work in partnership with ethnocultural organizations. We do not accept that the established legal system and traditional forms of native justice are necessarily incompatible.

Perhaps most important of all, we no longer need accept the idea that justice and policing systems themselves are ignorant of the need for change. From organizations like the Canadian Association of Chiefs of Police to the Western Judicial Education Centre, to federal and provincial Solicitors- and Attorneys-General, the challenge of ensuring equality before the law for all Canadians has taken the highest priority.

Nothing less is good enough.

Gerry Weiner
Minister of State for Multiculturalism and Citizenship

In this issue...

National Scene

Overview: justice for all	3
Follow-up: youth police summer employment	4
Law Reform Commission	5
Canadian Heritage Festival	5
New initiatives in folk arts and heritage languages	6

Viewpoint

The justice system: accepting the challenge by Judge Douglas R. Campbell	7
--	---

Coast to Coast

Law camps for immigrant and native youth	8
Quebec conference on policing	8
Atlantic Police Academy	9
Taking it to the streets	11
Crossroads 1990	11

Partners

Continuing education for judges	12
Access for all	12
Nova Scotia Barristers' Society	13
Police multicultural liaison committee	14

Profile

An interview with RCMP Commissioner, Norman Inkster	15
---	----

Showcase	17
----------	----

The cover

Photo: Eric Hayes

Overview: justice for all

"The very ability of a free society to police itself depends upon a relationship of trust and respect between the public and those who must enforce the law. Without that relationship, either the policing doesn't work, . . . or the freedom is diminished."

The Honourable Gerry Weiner,
Multiculturalism and Citizenship Canada

The goal of impartial, effective and just policing for all Canadians is shared by government, the police, community groups and individual Canadians. Yet police-minority relations pose unique challenges to both the police and the community itself.

This is a complex problem. Many people in minority communities are unfamiliar with Canada's legal system. New immigrants may have arrived here from countries where the police were authorities to be feared. And for many members of police forces, the rapidly changing face of Canada's population has made it more difficult to keep up with cultural differences in the communities they serve. Cultural biases may be operating almost invisibly. Both the police and minority groups may continue to reinforce negative stereotypes of each other, often out of ignorance. In a climate of such confusion and misunderstanding, it is difficult to nurture a spirit of mutual trust.

"Protection of the public requires sufficient understanding of the different cultures to allow the police at times to act as a bridge between communities with a view to greater social harmony."

The Honourable Pierre Blais,
former Solicitor General of Canada

Policing in a multicultural society requires new efforts to foster acceptance, understanding and sensitivity,

including more dialogue between police and the community, better cross-cultural and race-relations training, and increased recruitment of minority Canadians into the police force.

One of the most recent significant initiatives has been the development of a National Action Plan on Police-Minority Relations. The plan was developed following consultations in

- the creation of a national multicultural policing information centre;
- the development of a national framework for cross-cultural training of police officers;
- increased recruitment of visible minorities; and
- more community involvement in policing.

The first of these recommendations has already been implemented. The federal, provincial and territorial Deputy Ministers Responsible for Justice have established a committee of Deputy Ministers responsible for policing to address the issue of multicultural policing. Multiculturalism and Citizenship Canada is also represented on this committee. The committee's first task will be to follow up on the second recommendation, the creation of a Canadian Police Race Relations Centre.

The centre, to be housed in Ottawa possibly at the Canadian Police College, will collect, store, develop, analyze and disseminate information, ideas and experience on race relations and policing. The Solicitor General of Canada, the Solicitor General of Ontario and Multiculturalism and Citizenship Canada are spear-

heading the planning.

A number of other efforts at improving police-visible minority relations are also under way across the country, including:

October 1989 between key players from federal, provincial and territorial governments, police authorities and visible-minority communities from across the country.

As a blueprint for improving and strengthening policy-minority relations in the 1990s, the plan recommends five key steps:

- the establishment of a committee of federal/provincial/territorial deputy ministers responsible for policing;

- the development of a three-year plan of action by the Canadian Association of Chiefs of Police to address multicultural issues of concern to police forces across Canada, including training, recruitment of

Overview, to page 9



Follow-up: youth police summer employment

What is it like to walk in a police officer's shoes? This summer, 92 visible-minority and aboriginal youths had an opportunity to find out in a new police employment program offered through Multiculturalism and Citizenship Canada and Employment and Immigration Canada. In 16 cities across Canada, they were employed by police departments to assist in patrol duties, work with victims and witnesses, and participate in investigations and crime prevention programs.

The summer employment program was developed to encourage minority youths to consider careers in policing. As well, by allowing youths and police to work together in a positive environment, the program helped both groups to understand one another better.

Response to the program was positive in all regions of the country.

In Winnipeg, for example, there were 137 applicants for the five positions available. Police employment opportunities were also offered in Vancouver, Delta, Port Moody, Calgary, Edmonton, Regina, Toronto, Ottawa-Carleton, Montreal, Saint John, Halifax and Dartmouth. To be accepted for police training, applicants had to have a high-school diploma and be between the ages of 18 and 28.

Following on a successful pilot

project run in Vancouver in 1989, this year's summer employment program was a joint initiative of the Canadian Association of Chiefs of Police (CACP), Multiculturalism and Citizenship Canada and "Challenge '90," an

Employment and Immigration Canada program that provides job-related summer employment opportunities to students. The cities selected to take part had been identified by the Police Multicultural Liaison Committee of the Canadian Association of Chiefs of Police.

For more information, contact the CACP, Tower B, Place de Ville, Suite 1908, 112 Kent Street, Ottawa, Ontario K1P 5P2, (613) 233-1106.



Larry MacDougall, Calgary Herald

Comparing notes with other countries

The issues of accommodating cultural differences in the administration of criminal justice cut across political and geographic boundaries. Two recent conferences, one held in Edinburgh, Scotland and the other at Toronto's York University, brought together experts from around the world to consider the issues and to propose solutions.

The Society for the Reform of Criminal Law represents 300 members globally, including academics, researchers, judges and lawyers. From August 5 to 9, 1990, the society held its fifth international conference in Edinburgh. The theme for this year's meeting was "Equality in the Administration of Criminal Justice: Gender, Race and Class."

In a combination of plenary sessions, presentations and group discus-

sions, conference participants considered a range of topics, including: race and the administration of justice; breaking the cycle of crime and poverty; the role of police and the prosecution; whether greater represen-

tation of visible minority groups among police, lawyers, juries and judges increases understanding; and the role of research, education and training in changing attitudes. A two-volume set of papers delivered at the conference is now being offered for sale to delegates.

The second conference, funded in part by Multiculturalism and Citizenship Canada, was held this summer at York University. From June 27 to 30, researchers, academics and senior government officials from Canada and Britain met to share their ideas on "Race Relations in the United Kingdom and Canada: Policy,

Practice and Research."

Shirley Serafini, Assistant Under Secretary of State, Multiculturalism and Citizenship Canada, addressed the conference participants on the topic of "Redefining Multiculturalism." Other presentations focused on race-relations research and measurement, organizational change, media, comparative dimensions of immigration, police and the criminal justice system.

For more information about the Edinburgh conference, contact Drury Allen, Executive Director, The Society for the Reform of Criminal Law, 124 O'Connor Street, Suite 603, Ottawa, Ontario K1P 5M9, (613) 567-0796, Fax (613) 567-0799. For information about the York University conference, contact Dr. Frances Henry, 128 McLaughlin College, York University, 4700 Keele Street, Downsview, Ontario M3J 1T3, (416) 736-5128, Fax (416) 488-4722.



Law Reform Commission

No amount of cross-cultural training or recruitment efforts can offset deficiencies which may be inherent in the law itself.

Canada's Justice Minister, the Honourable Kim Campbell, acknowledged that fact when she announced the federal response to the Report of the Royal Commission on Donald Marshall Jr. prosecution in June 1990. As part of that response, the Minister asked the Law Reform Commission of Canada to undertake a study of the *Criminal Code of Canada* (and related statutes) and the extent to which they ensure that aboriginal Canadians and Canadians from cultural and religious minorities have equal access to justice, and are treated equitably and with respect.

"We regret the treatment Donald Marshall Jr. received from the criminal justice system, and we will work with the provinces and concerned groups to ensure fair treatment of all people who become involved in the system and to eliminate barriers

affecting aboriginal people and visible minorities," said Ms. Campbell.

In the context of the study of the *Criminal Code* and related statutes, the Commission will also consider:

- the roles and responsibilities of all major players in the criminal justice system, including police, prosecutors, judges and correctional officials; and
- the practical application and implementation of laws and criminal justice programs.

The Commission study will focus on the development of new approaches and new concepts of the law, responsive to the changing needs of modern Canadian society. It will give particular regard to the rights and interests of aboriginal Canadians and to the diversity of Canadian society as recognized in the *Canadian Multiculturalism Act*. The study report is expected to be released in June 1991.

While the issues under review are relatively new to the Commission, they have been the focus of govern-

ment attention for some time. Key examples of related federal initiatives include:

- the Task Force Report on Indian Policing Policy Review, by Indian and Northern Affairs Canada;
- the establishment of an RCMP national recruiting team to increase aboriginal and visible minority representation;
- the Department of Justice's native courtworkers program to assist those who come into contact with the courts;
- the Task Force Report on Aboriginal Peoples in Federal Corrections, by the Ministry of the Solicitor General;
- the National Action Plan on Police-Minority Relations (see page 3).

Interested organizations or individuals are invited to make written submissions of this study to the Law Reform Commission of Canada, 130 Albert Street, Ottawa, Ontario K1A 0L6. For further information, contact: John Briggs, Special Advisor, Law Reform Commission of Canada, (613) 943-1021.

Canadian Heritage Festival

Saint John harbour dazzled with colour and sound this summer, as the 16th annual Heritage Festival came to New Brunswick. From July 29 to August 14, 40 Canadian actors, singers, dancers, mime artists and musicians gathered to train and to celebrate performing arts reflecting the cultural traditions of India, Tahiti, Argentina, Ireland and many other countries of the world — arts traditions that are part of this country's rich multicultural heritage.

The festival provided an opportunity to share these diverse performing arts with enthusiastic audiences while providing a showcase for the talents and energy of artists from ethnocultural communities across Canada.

For artists, the festival offered not only a chance to perform, but

also an environment for learning and cultural exchange. During the two weeks, artists rehearsed and participated in the musical show on this year's theme: a behind-the-scenes look at how they came to perform in the festival. Artists also attended workshops on topics such as stage directing, lighting and sound. Living and working together for two weeks gave performers an invaluable opportunity to share their ideas, skills and knowledge. It is no wonder over 250 artists auditioned for the festival this year.



The Canadian Heritage Festival is staged in a different region of Canada every year, usually in conjunction with other events, such as Expo '86 in Vancouver and the 1989 Canada Games in Saskatoon. This year's festival was held as part of Saint John's annual Festival by the Sea. A performance was also given in Moncton to help that city celebrate its centennial. Funding for the festival is provided by Multiculturalism and Citizenship Canada as well as the host provincial or territorial government. All provinces also provide support for the cross-country audition process.

For more information about the Festival, contact Harvey Brodtkin, Senior Program Officer, Multiculturalism and Citizenship Canada, Ottawa, Ontario K1A 0M5, (819) 994-5657.

New initiatives in folk arts and heritage languages

Multiculturalism and Citizenship Canada supports the growth and appreciation of folkloric arts and heritage cultures through a broad spectrum of programs and initiatives.

Building on the success of existing programs, Minister Weiner recently announced a series of new initiatives designed to support the preservation and sharing of heritage cultures and languages in Canada. They include:

- *Apprenticeships in the Arts*, a program for minority-group artists and arts administrators providing on-the-job professional development and opportunities for networking.

The program will allow individual applicants to apply — in partnership with arts organizations or private companies — for funding to cover the costs of a fixed-term apprenticeship.

- *Artists in the Schools*, designed to increase young people's exposure to heritage arts and artists and to encourage minority youth to consider a career in the arts. Future projects may include artists' workshops with students, in-service training for teachers and the development of promotional materials.

- *Sourcebook for the Arts*, a comprehensive arts directory. The sourcebook will contain information on a variety of topics, including funding sources, training resources, management and promotion techniques, and festivals and other venues. The resource will be of interest primarily to artists, arts administrators, promoters and other professionals working in the field of folkloric arts.

- two promotional festival videos, each accompanied by a user's guide, will be important tools for heritage festival organizers, educators and other professionals involved in cross-cultural, community-based programming. While describing two recent integrated cross-cultural events, the videos will provide practical suggestions to viewers concerning how to develop such activities.

Cultures Canada is an English-language video chronicling Multiculturalism and Citizenship Canada's 1988 "Cultures Canada" Festival. Its French-language sister video, *Rythme du monde*, documents the festival of the same name held in Montreal in 1989. Each video features interviews with festival organizers.

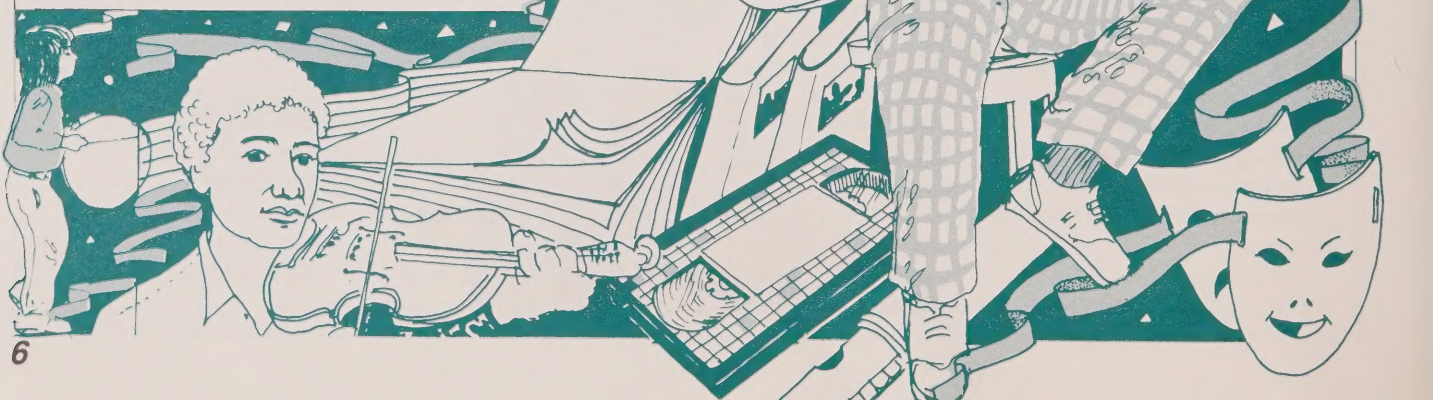
Three new initiatives aimed at strengthening heritage language learning are also being spearheaded by Multiculturalism and Citizenship Canada. They include:

- conducting a national survey of all heritage language programs offered in public or community-run schools, as well as teaching aids, teacher training courses and available facilities;

- enhancing the *heritage languages program* by providing support for innovative projects. This initiative is intended to stimulate competition and spark new ideas that can be transferred to many communities;

- helping to produce a special issue of the *Canadian Modern Languages Review* devoted entirely to heritage language teaching in Canada, including the results of the latest research in the field. Copies will be sent to every language school in Canada, together with an up-to-date inventory of existing resource materials.

For more information, contact Harvey Brodtkin, Multiculturalism and Citizenship Canada, Ottawa, Ontario K1A 0M5, (819) 994-5657.



The justice system: accepting the challenge

by Judge Douglas R. Campbell,
Provincial Court of British Columbia
and Director, Western Judicial
Education Centre

The justice system is absolutely required to provide equal and fair treatment. As a Provincial Court Judge, and as a judicial educator, my principal concern is for the performance of judges in ensuring that this requirement is met. It is clear, however, that this responsibility is shared equally by all professionals within the system whether they be police, Crown prosecutors, defense counsel, court administrators, sheriffs, judges, probation officers, or corrections officials. No one is free of accountability.

Public investigation of complaints that the system has failed in its fundamental duty have exposed, at best, a lack of diligence, an uncaring attitude and a profound deficit of critical knowledge, and at worst, overt racism on the part of some justice system officials. These factors have shaken public confidence and created the fear that the whole system is flawed and beyond individual control. The challenge is to provide equal and fair treatment in each and every case, without exception and thereby to re-establish the system's credibility. This does not happen by worrying. It happens by action.

For the justice system to regain its essential footing, all its professionals must take firm positive steps towards change, and not merely faltering defensive moves which are apologetic, exhibit denial, or are designed to give only the appearance of change.

I believe that an effective solution lies in the acquisition of empathy by enhancing the awareness of individuals within the system to the lives of those who are different in some important respect. That is, to be relevant, effective, just and fair, those in important positions must be able to clearly view events from the perspective of persons who are not of the same ethnic background, culture, religion, gender, age, or physical ability as each of us. This can be accomplished by a well-designed and implemented process of education and by the inclusion of persons within the system who see the world through different eyes. That is, the system can benefit by the appointment of women, aboriginal people, and persons from other culturally diverse backgrounds to critical positions.

Even in a condition of empathy and awareness, systems and behaviours do not change by magic. They change through the dedication and maximum effort of people working together. This includes interaction between professionals within the system as well as with the community at large to provide relevant, responsive and

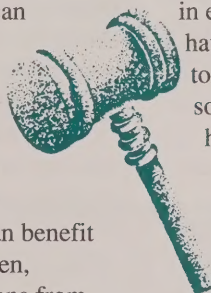
therefore effective service. However, because of traditional expectations, it is easier for some to comply than others. For example, police have little difficulty participating closely with other professionals and citizen groups in effecting change. It is harder for judges.

There is a mandatory requirement upon judges to remain independent and objective in reaching a decision in an individual case. In the past, in ensuring compliance, judges have tended to isolate themselves to avoid being compromised in some way. However, experience has shown that it is possible for judges to work with the community and other professionals without a negative impact on the decision-making process.

I believe it is possible for judges to meet with people to hear concerns about the functioning of the system and, in particular, what could be done to improve it. In this process, the judge can assume an active role in seeking solutions to problems which arise, whether they be in finding resources to be used in the sentencing process or in designing systems to increase efficiency. The degree and

nature of responsible involvement is for each judge to decide while observing the requirements of neutrality and impartiality.

In the rapid evolution of our society, progressive change becomes a virtual necessity if the system is to become and remain credible. This idea has particular importance in our intricate multicultural and multiethnic society. Putting into practice the concepts suggested here will contribute to the perception and the reality that justice is equal and fair for all.



Law camps for immigrant and native youth

Young immigrants and youths from visible minority and native communities often face special problems in Canada: linguistic and cultural barriers, alienation, and vulnerability to youth gangs are only some of the problems they may encounter. Thanks to a unique law education program under way in British Columbia, these young Canadians now have an opportunity to see inside Canada's legal and justice system.

Each summer, the Law Courts Education Society of B.C. operates a series of multicultural law camps to give youths aged 12 to 18 first-hand experience with the legal system through field trips, lectures, discussions and law-related activities. Through the camps, these young people gain a better understanding of Canada's laws, the role of police, and their own rights and responsibilities as citizens. They come out of the experience more positive, better

informed and, organizers hope, better equipped to contribute to the community.

The benefits of the law camp programs go both ways. The legal personnel taking part are made more aware of the special needs and difficulties of ethnocultural and native groups, enabling them to work more sensitively with these young people from within the system.

To identify youths who are having problems or who might be vulnerable to joining youth gangs, the society liaises with schools, multicultural associations and police services. At the two-week law camps, the young participants are invited to talk and listen to guest speakers, watch law-

related videos, discuss topics on Canada's justice system as well as multicultural issues, and participate in such activities as mock trials.

With funding from the B.C. Ministry of the Attorney General, the law camps started three years ago with 60 participants, under the Law Courts Education Program. Last year, the Law Courts Education Society was created to take over the program, and the annual number of participants has grown to 300. Over the next few years, the

society plans to expand its operations into more regions of B.C.

For further information, contact Surjeet Sidhu or Rick Craig, Law Courts Education Society of B.C., 219-800 Smithe Street, Vancouver, B.C. V6Z 2E1, (604) 660-9870.



Quebec conference on policing

Over 400 participants representing Quebec and Ontario police forces, municipal officials, social service organizations and ethnocultural communities, attended a symposium on redefining the role of the police, "La police à l'heure de la concertation." Recognizing that police cannot carry out their work effectively in isolation, panelists discussed ways of collaborating with the community's business and social service sectors. One of the symposium's key themes dealt with improving police-minority relations in the province of Quebec.

Held in Montreal in September 1990, the symposium was co-sponsored by the Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM), the Communauté urbaine de Montréal (CUM) and the ministère

de la Sécurité publique du Québec.

Conference panelists, who included the director of personnel from SPCUM, representatives of the Quebec Human Rights Commission, and the Director of Race Relations for the Police from the Ontario Solicitor General's office, reiterated the need for better representation of minorities in all of Canadian society's institutions, but particularly in police services. To achieve this, panelists contended, there is a need for political will, legislative backing, and concrete programs which put the ideas into practice.

Discussions also focused on the need for community and labour-union participation for the effective integration of ethnocultural groups into the labour force. The President of the Quebec Association of Provincial

Police led a call for more police education, stating that better relations between the Sûreté du Québec and the province's native peoples could be achieved if members of the provincial police received training on native culture and history.

One of the symposium's highlights was the announcement of the creation of a council on urban security. Modelled on existing councils in Regina and Ottawa, the council will bring together business people, teachers, lawyers, union leaders, social workers and police representatives to develop creative solutions to problems affecting community security.

For more information, contact John Dalzell, Director, Communications Division, SPCUM, 750, rue Bonsecours, bureau 098, Montreal, Quebec H2Y 3C7, (514) 280-3067.

Atlantic Police Academy: moving with the times

When the findings of the Donald Marshall Jr. inquiry were released, many Canadians, especially in Atlantic Canada, wondered what steps the law enforcement and criminal justice systems would take to eradicate prejudice and discrimination.

The Atlantic Police Academy, in Charlottetown, Prince Edward Island, was already aware of the importance of race-relations and cross-cultural training for police officers in the Atlantic region. Over the years, the Academy has developed a close working relationship with the P.E.I. Multicultural Council, and since 1986, has been offering cadets a short course on Multicultural Awareness. However, recognizing the need for change at an institutional level, the Academy is now working towards introducing a multicultural program which will affect every aspect of Academy life. The 14-month project is the first major initiative to be undertaken jointly by the Academy and Multiculturalism and Citizenship Canada.

The project's goals are to:

- research, develop and implement a cross-cultural training package for in-service police officers and cadets throughout Atlantic Canada;
- research, develop and implement a recruitment program throughout the Atlantic provinces to ensure a better representation of visible minority communities among Academy cadets;

- evaluate ongoing multicultural activities and programs; and
- launch a marketing strategy to illustrate the successful placement of visible minority police graduates throughout Atlantic Canada.

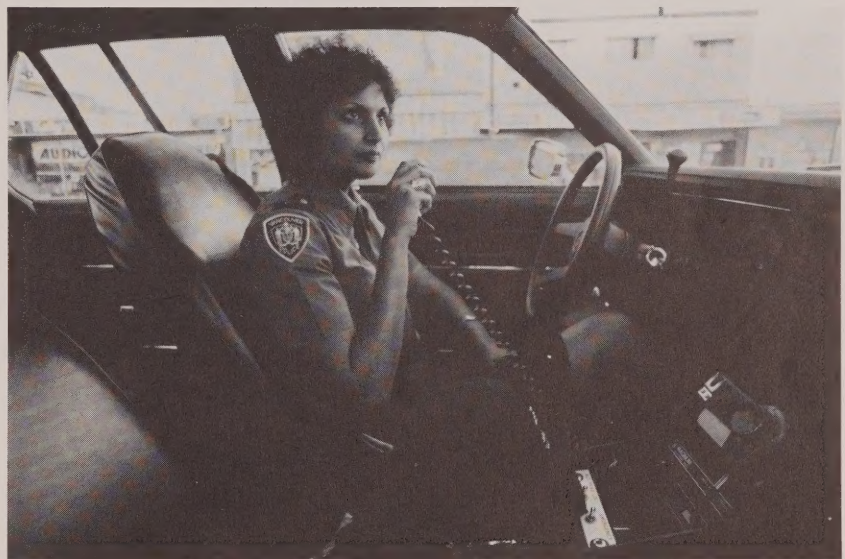
"The objective of the cross-cultural training program is to develop empathy, knowledge and skills so that police cadets can work effectively with minority groups," Asifa Rahman, the Academy's new Multicultural Minority Coordinator explains, noting that the training will also be offered to community workers so that understanding is developed on both sides.

Plans also call for the development

and introduction of modules appropriate for use with Blacks and native peoples, a first for Atlantic Canada.

The recruitment of visible minorities to the Academy will involve advertising, speaking to young people and community groups, working closely with ethnocultural organizations, and encouraging potential recruits on an individual basis.

For more information about the program, contact Asifa Rahman, Multicultural Minority Coordinator, Atlantic Police Academy, 295 Grasston Street, Charlottetown, P.E.I. C1A 8W4, (902) 566-9610.



Overview, from page 3

visible minority police officers and minority community outreach;

- the development by the RCMP, with the assistance of Multiculturalism and Citizenship Canada, of a poster and information kit on the theme of "Policing for a Pluralistic Society" for use by its National Recruiting Team to encourage aboriginal peoples and members of visible minorities to

pursue a career with the RCMP; and

- the production of "Policing for a Multicultural Society," a training and promotional video which focuses on relations between police and visible minority and aboriginal peoples. A joint initiative of the RCMP and Multiculturalism and Citizenship Canada, the project also includes the preparation of instructional materials

for use in a revised cross-cultural training package for RCMP recruits and officers.

Efforts such as these which are designed to provide equality of service and protection to all Canadians are continuing together with initiatives aimed at forging new relationships between police and the communities they serve.

COAST TO COAST

From the inside out

In 1988, two Blacks in Ontario, Lester Donaldson and Michael Wade Lawson, were shot by police in two separate incidents. The tragedies left many people questioning the province's police services and their abilities to equitably police the ethnocultural and native communities they serve. By the end of that year, the Solicitor General of Ontario had established a task force on race relations and policing to look into serious concerns about relations between visible minorities and the police.

The results of the task-force initiative are now helping the Ontario Ministry of the Solicitor General to create a framework to re-evaluate and restructure the Ontario police system so that police are more aware of the needs of Canada's many minority and native groups. Using recommendations in the task force report and other related reports as a guide, the ministry is now looking into all aspects of police work, including monitoring, hiring and promotion, race-relations

training, community relations and the use of force.

One key area of concern is employment equity. Police are out of step with the current labour market in Ontario, where visible minorities now make up about 10 per cent of the work force, but only about 2 per cent of police officers are members of visible minority groups. Some steps have already been taken — employment equity legislation has been enacted through the *Police Services Act*, and a central recruiting unit has been set up with a mandate to hire more recruits from minority and native groups.

The ministry will also work on other ways to remove employment barriers, improve recruiting practices and do active promotion to ensure that more members of visible minorities move into the police system, in both junior and senior positions.



"The challenge is to sustain and improve effective policing while eliminating the alienation of visible minority communities. While there can be no quick fixes, some valuable changes can occur rapidly if they are linked to a commitment to address systemic problems through long-term planning and continuous vigilance."

Task Force on Race Relations and Policing

Overhauling the police system in Ontario is no small task, but it is a timely and necessary one.

Review and assessment is the first step, and through the initiatives of the Ministry of the Solicitor General, this phase of a long and difficult process is well under way.

For information, contact: Ontario Ministry of the Solicitor General, Race Relations and Policing Unit, 2195 Yonge Street, 3rd Floor, Toronto, Ontario M4S 2B2, (416) 963-1570.

Reaching out to the community

The community of Côte-des-Neiges, a district of Montreal, is made up of more than 38 ethnocultural groups. This rich ethnic mix presents special challenges to the local police. Accordingly, the Côte-des-Neiges precinct was one of four in the Montreal area chosen to participate in a pilot project designed to de-mystify the role of the police and strengthen police-minority relations.

While the police in Côte-des-Neiges already receive regular cross-cultural awareness training, the pilot project is a more active approach to encouraging cross-cultural understanding. It brings the police right into the community for one-on-one discussions with members of various ethnocultural groups.

The project is run by the training

wing of the Service de police de la Communauté urbaine de Montréal. Before each course begins, a police supervisor representing a team of five officers meets with a representative of a particular ethnocultural group, who offers background information on that group, and explains what its members expect from police.

During the second stage of the project, teams of police officers meet for informal discussions with members of the group and other representatives of the community. The third and final stage takes place if group members decide to continue the relationship on an ongoing basis. This year police in Côte-des-Neiges are working with the Vietnamese community; last year they worked with the Jamaican community, whose members now meet with police

at least once a month.

According to Côte-des-Neiges Chief of Police, Denis Lauzon, this type of direct and personal contact serves a dual purpose. Not only does it help police to better understand the communities they serve, it also sensitizes community members to the roles and responsibilities of the police.

The Côte-des-Neiges project may already have had an impact. For example, when the police had to carry out crowd control at a local Jamaican festival last July, organizers publicly thanked the police for their handling of the event and applauded the good relations they demonstrated.

For further information, contact Denis Lauzon, Chief of Police, 6830, boulevard Côte-des-Neiges, Montreal, Quebec H3S 2A8, (514) 280-2331.

Taking it to the streets

Police in Calgary are taking to the streets to encourage more young men and women from visible minority and aboriginal groups to join the city's police force. Using a specially equipped van called COPR — Community Outreach Police Recruiting — a two-person team takes the message to shopping malls, schools and community centres around Calgary and the surrounding area.

COPR (copper) — the van and its acronym — is designed to soften any potentially negative reaction from the public to the police service's efforts. Recently, the COPR team spent two days at the city's Marlborough Mall before moving on to Chinatown. The response from both stops was very encouraging and recruiting team members Constable Eric Davis and Constable David Oldring are confident that their message is being heard.

The program's ultimate goal is to make the Calgary Police Service

representative of the community it serves. Statistics show that Calgary, along with most major urban centres in Canada, has a long way to go on that front.

As part of its effort to attract more natives to the service, the recruiting team is currently setting up visits to southern Alberta Indian reserves. If possible, they will also be conducting interviews and doing applicant testing right in the communities themselves.

Established in July 1990, the project is part of a larger initiative by the city's police service to encourage recruiting of minority groups. The service plans to evaluate the program's effectiveness after it has been operating for about a year.

For more information, contact Recruiting Section, Calgary Police Service, 316-7th Avenue S.E., Calgary, Alberta T2G 0J2, (403) 265-3330.



Crossroads 1990: race relations in the Maritimes

Like other parts of Canada, the Atlantic region is experiencing its own growing pains and adjustments to an increasingly diverse multicultural society. What special problems do the Maritimes face when it comes to race relations?

What role can municipalities play in fostering intercultural harmony? These were some of the questions and issues raised at the *Crossroads 1990: Atlantic Regional Symposium on Race Relations*, organized by the Federation of Canadian Municipalities (FCM) in Halifax on August 24 and 25.

The symposium gave participants a chance to discuss multicultural issues with race-relations practitioners,

ethnocultural and native community leaders, and representatives from social agencies and government. Particular emphasis was placed on the roles and responsibilities of municipal governments in this area.

Multiculturalism and Citizenship Minister Gerry Weiner attended the symposium and gave the keynote address. Following the opening ceremonies, participants heard from a wide range of panelists and other contribu-

tors. Topics addressed included:

- *The State of Race Relations in Atlantic Canada*, with Dr. Bridglal Pachai, Executive Director of the

Nova Scotia Human Rights Commission; Dr. Noël Kinsella, Associate Under Secretary of State, and Allan Knockwood of the Micmac Friendship Centre.

- *The Justice System, Challenges of the 1990's*, with Patricia Monture of Dalhousie Law School and Trung Ha of the Vietnamese Association of Nova Scotia.
- *Education in a Multicultural Society*, with Robert Upshaw of the Black Educators Association; Ajit Mehat, Director of Race Relations and Cross-Cultural Understanding, Multiculturalism and Citizenship Canada; and Glenda Redden of the Nova Scotia Department of Education.

Other panel discussions — on employment equity, access to municipi-

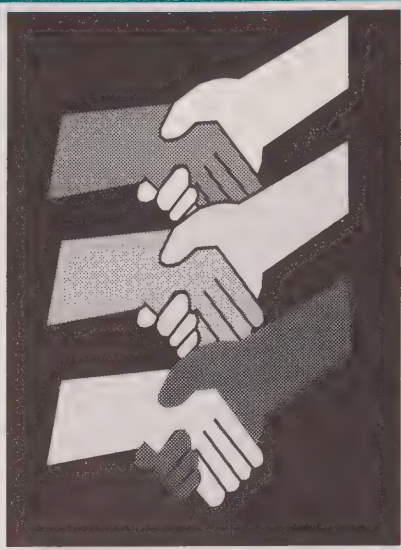
Crossroads, to page 14



Partners

One of the ways Multiculturalism and Citizenship Canada works towards the goal of achieving equality for all Canadians is by joining forces with different sectors of society.

In each issue of *Together*, we will highlight one of these partnerships in action. This issue looks at initiatives that have been undertaken cooperatively in the field of justice and policing.



social context in which sentencing takes place, in particular for aboriginal people. Eighty provincial court judges attended the workshop. Minister Weiner spoke at the conference, which was funded in part by Multiculturalism and Citizenship Canada. Another area examined was the judicial system's treatment of women.

Among the topics discussed by participants, who included native leaders as well as representatives from the Crown and Correctional Service Canada, were the criminalization of social conduct and aboriginal people within the justice system.

The aim of the Lake Louise workshop — the second in a series of three — was to encourage discussion and foster cross-cultural understanding by offering judges and representatives of the native community the opportunity to meet and to share ideas. A third workshop will be held in Yellowknife, Northwest Territories in 1991, again focusing on the concerns of the aboriginal and visible minority communities.

For more information, contact Canadian Judicial Centre, Room 306, 100 Sir Thomas More Street, Ottawa, Ontario K1N 6N5, (613) 564-9808; or Western Judicial Education Centre, 3162 Mathers Avenue, West Vancouver, British Columbia V7V 2K5, (604) 922-4217.

Continuing education for judges

The Canadian Judicial Centre (CJC) in Ottawa and the Western Judicial Education Centre (WJEC) in Vancouver both provide a range of educational opportunities for Canada's judges, of whom there are nearly 2000 across the country.

For example, with assistance from Multiculturalism and Citizenship Canada, the CJC recently held a session on race relations and cultural diversity at its Nova Scotia Educational Seminar in Halifax. The seminar brought 63 of the province's 67 judges together with

their colleagues from the federal court.

The CJC is planning a longer-term national training program to heighten the understanding and sensitivity of judges to minority and aboriginal concerns. The cross-cultural training program will be developed in cooperation with the Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program of Multiculturalism and Citizenship Canada.

Last May, Lake Louise, Alberta was the site of a six-day WJEC workshop designed to improve judges' awareness of the



Access for all

The Canadian Association of Law Teachers (CALT) is looking at ways to ensure that everyone, including natives and members of visible minority groups, has equal access to legal education.

It all started in the spring of 1988 during CALT's annual conference. A panel discussion on visible minorities in legal education sparked debate about whether minority groups had full access to legal training programs

in Canada, both as students and as teachers. These discussions were the impetus for the development of a national project aimed at raising awareness about deficiencies in the legal education system and generating solutions to the problems.

A seven-person committee is responsible for design and development of CALT's Project on Equity in Legal Education. The committee is comprised of a second-year University

of Toronto Law School student who is active in human rights and multicultural issues, the director of the University of Ottawa's Faculty of Common Law Education Equity Program, a representative from the Quebec Department of Justice who is responsible for legal services in native communities, the National Coordinator of the Canadian Disability Rights

Access, to page 13

Nova Scotia Barristers' Society

The characteristic shyness of Micmac Indians during court appearances may appear to those brought up in another culture as evasiveness, a reluctance to tell the truth. But in the words of Darrell Pink, Executive Director of the Nova Scotia Barristers' Society, "We don't have the appreciation to understand a different approach." It was the need to understand such cultural differences — and to ensure the equal application of justice — that led the society to integrate cultural issues into its bar admission program.

Law students who take Dalhousie University's compulsory bar admis-

sion course next year will be required to participate in a new program that confronts the issue of racism and teaches essential race-relations skills. A video currently being developed by the society will be used in the program. Using realistic scenarios as examples, it will explore the problem of discrimination in the legal system and discuss methods of combatting systemic racial discrimination.

The society, a non-profit body responsible for the regulation and discipline of barristers in Nova Scotia as well as admissions to the bar, will also sponsor a symposium sometime after the fall of 1991. Bringing

together leaders from Black, Micmac and other minority communities, the symposium will examine the possibility of establishing an advocacy centre to promote the legal rights of visible minorities and aboriginal peoples in the Atlantic region.

To produce the video and hold the symposium, the society has received \$35,000 and \$12,000 respectively from Multiculturalism and Citizenship Canada.

Write to David Bagambiire, Director, Law Program for Indigenous Blacks and Micmacs, Dalhousie University, 6061 University Avenue, Halifax, Nova Scotia B3H 4H9.



Access, from page 12

Council, a researcher from the Centre for Research-Action on Race Relations, and two faculty members from Dalhousie University's Faculty of Law.

In addition to bringing their own knowledge and expertise to the project, members of the committee are consulting with legal academics, lawyers, leaders of ethnocultural communities and government representatives on how to make legal training more accessible to members

of minority, ethnocultural and native groups. The project will focus on such areas as admissions, curricula, financial support, placement and community legal information. Committee members expect to make their recommendations to CALT early in 1991.

The only national organization representing Canadian law teachers, CALT is affiliated with organizations such as the Council of Canadian Law Deans, the Canadian Bar Association, and Canadian Law Admissions

Statistics, Services and Innovations. As such, it is well placed to promote initiatives that will improve law education programs for minority groups and natives across Canada.

Multiculturalism and Citizenship Canada provides funding support for the project. For more information, contact Wade MacLauchlan, Faculty of Law, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia B3H 4H9, (902) 494-1016.

Police multicultural liaison committee

The best kind of law enforcement happens when the police are well integrated into a community and there is a relationship of mutual support and understanding. This is especially important in the case of ethnocultural communities, where tensions can arise between police officers and residents because of language barriers, discrimination and misunderstandings.

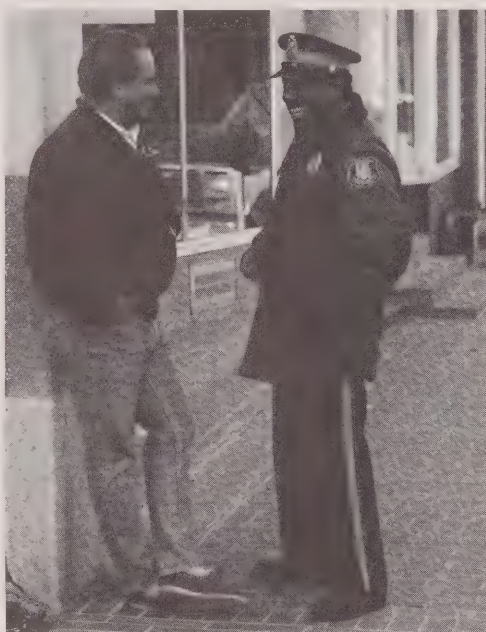
One group working to improve police community relations is the Police Multicultural Liaison Committee, formed under the Canadian Association of Chiefs of Police (CACP). The committee is developing a three-year action plan to address multicultural issues of concern to police across Canada. The committee is concentrating on three broad areas of police work: recruitment, training and community outreach.

By improving recruiting strategies and career promotion campaigns, the committee hopes to encourage more people from ethnocultural communities to join the police service. The committee believes that a police service is more effective when it is truly representative of the community it serves.

In the committee's view, increased cross-cultural training is needed to familiarize police officers with the

special difficulties and issues facing minority groups. Accordingly, the committee plans to produce more training materials and provide better programs in this area.

Finally, the committee intends to develop and improve the community outreach aspect of police work through neighbourhood campaigns



and education projects. In particular, communities will be encouraged to set up regional/local advisory committees on police-community relations; in turn, some members of these committees will sit on the Police Multicultural

Liaison Committee, where they can advise on multicultural strategies within the police system.

Says committee chairman, Police Chief W.I. James Harding, who is a strong believer in the need for better relations between police and minority groups: "The dedication of a police force and its personnel to initiatives

designed to secure or maintain racial and cultural harmony is an act in support of 'nation-building'."

First established in 1985, the Police Multicultural Liaison Committee works in partnership with Multiculturalism and Citizenship Canada, which provides financial and technical assistance. Committee members include representatives from police departments across Canada as well as from minority communities. By working together to implement new cross-cultural strategies and programs within the police system, committee members are helping to bridge the gap between police officers and the communities they serve.

For more information, contact Chief W.I. James Harding, Chairman, CACP Police Multicultural Liaison Committee, Halton Regional Police Force, 1229 White Oaks Boulevard, Oakville, Ontario L6J 5C7, (416) 878-5511.

Crossroads, from page 11

pal services and perspectives from across Canada on race relations — rounded out the activities offered during the two-day conference.

Crossroads 1990 was the first regional symposium to be organized by the FCM's National Action Committee on Race Relations. The FCM believes that municipalities should increase local-level initiatives

to improve race relations, and in particular, that municipal social services, health care and employment should be accessible to all communities.

With these objectives in mind, the FCM organizes national conferences and symposiums on multicultural issues, and produces and distributes related publications to its members,

including a series of "How To" guides.

Founded in 1937, the federation's membership includes 575 municipalities and 15 provincial and territorial municipal associations. For more information, contact Cyril Dabydeen, Federation of Canadian Municipalities, 24 Clarence Street, Ottawa, Ontario K1N 5P3, (613) 237-5221.

PROFILE

An interview with RCMP Commissioner, Norman Inkster

Commissioner Norman Inkster joined the RCMP in 1957. He is at the forefront of efforts to foster dialogue and improve relations between the police and visible-minority and aboriginal Canadians. Recently, *Together* spoke with Mr. Inkster.

Q: *Why have you developed a national action plan to address visible-minority and aboriginal relations with the police?*

A: Throughout our 117-year history, we have reflected the communities that we police. Canada's early immigrants came from Great Britain, from Europe. Those immigration patterns have now changed so much that we can no longer make this claim. As a Canadian institution that believes in and supports the idea of multiculturalism, I felt we needed to change. New Canadians are entitled to the same high quality of policing as every other citizen. To provide it, we have to understand their culture, their language and their ways of thinking.

As Canada's first citizens, aboriginal Canadians have been here longer than any of my ancestors. They certainly have the same entitlements, and we wanted to encourage more of them to become members of the RCMP.

Q: *The RCMP recently hosted a conference in Ottawa — Policing for a Pluralistic Society — which brought together police and representatives of native peoples and visible minorities. What came out of this meeting?*

A: We recognized there was a real possibility of significant problems if we didn't engage in dialogue with these communities, and the conference provided a platform for doing that. One outcome was an understanding that the needs of visible minorities are different from those of aboriginal Canadians.

A recommendation which we acted upon quickly was the formation of the Aboriginal Advisory Group. And our



first two regional conferences — in Edmonton and in Whitehorse — have sensitized us to the depth of the native traditions, and their importance to the community. On the first morning in Edmonton, the commanding officer and I participated with native leaders in the sweetgrass ceremony. I could see in the background many members of my police force watching with some skepticism. But it took place every morning, and on the last day there were more officers participating than there were native people.

Q: *Can you describe the RCMP's cross-cultural and race-relations training program? Critics have said it teaches people to be more sophisticated about their prejudices, to hide them more effectively.*

A: The RCMP's cross-cultural training program has been in place in Regina since 1974. But you can't just say now you have it and everything's fine; it has to evolve constantly. Also, training is needed at the local level. Soon — as one idea — we hope to place our members in native Canadian homes, to learn the language and the culture.

In answer to your second question, I read somewhere that racial prejudice isn't reasoned into anyone, so you're not going to reason it out. The real challenge for all police officers in supervisory roles is to find the bigoted individuals and deal with them, because that type of behaviour is totally unacceptable. You ask whether that means there are bigots in the RCMP. In an organization of 17 000 peace officers I'd be surprised if there weren't a couple. What's important is how you deal with them.

Q: *How is your National Recruiting Team encouraging aboriginal people and visible minorities to pursue a career with the RCMP? What progress have you made so far?*

A: Most officers joined the RCMP because they saw role models in the police department that they wanted to emulate. But what were your chances of seeing a role model if you were a member of a visible minority or an aboriginal Canadian? The statistics weren't encouraging. We felt that a recruiting team reflecting Canada's mosaic would be a step in the right direction. The six young men and women who comprised the first team did an outstanding job. On a recent trip to the Regina academy I did not see a single troop without visible minority members. Had I been looking for the same thing four or five years ago, it would not have been the case.

Also, in some communities, aboriginal Canadians were not eligible

COAST TO COAST

for recruitment into the regular force because they lacked high-school graduation. Now we hire them as aboriginal constables and send them to school. When their education is upgraded they go to Regina for training. Sending serving members to university costs us a couple of million dollars a year, so why not spend a little to send members to high school?

Q: *How can the RCMP work more closely with all sectors of the community?*

A: I'll tell you two stories. When I visited the North, someone said to me, "The trouble with your members now is that they don't stop in for a cup of tea." There's a lot more to that statement than words. We've lost touch with the community. So we've embarked on a program to get us back into it, so we can stop in for that very important cup of tea. There's no magic to policing. Unless people tell you what's going on, what's bothering them, you'll never know.

The second story happened in Edmonton. An elder beckoned me over and said smilingly: "Commissioner, a hundred years ago the redcoats came west to help the Indian fight with the whisky traders. Now here we are, meeting again to solve some of our mutual concerns. But Commissioner, we must meet more often than once every hundred years!" People must sit down and talk regularly. According to the reports I'm getting, our new community consultative process is working well. Committees are being set up in every detachment, and there are over 700 in all.

Q: *What do you see as the next steps, above and beyond what you've recommended in the action plan?*

A: Where behaviour is unlawful, I think it behooves all of us — and that includes governments and social agencies — to look at the root causes. For example, if unlawful incidents are occurring because of alcoholism, then

we must deal with the issue of substance abuse. Where it is lack of education we must deal with that. We took part in a task force review of Alberta's judicial system and we would be happy to continue participating in areas where people think this



might be helpful. The police force can act as a catalyst to help communities develop the kinds of social agencies and support programs that are absolutely necessary to prevent illegal behaviour from being repeated. Public inquiries are often painful, but their recommendations can make us into a better police department and help stir the social conscience of Canadians.

Raising awareness

March 21, 1991 marks the 31st anniversary of the Sharpeville massacre in South Africa, when peaceful demonstrators against apartheid were wounded and killed. In 1966, the United Nations decided to commemorate this tragic event for all time by declaring March 21 the *International Day for the Elimination of Racial Discrimination*.

Once again this year, Canadians will be coming together to demonstrate their commitment to eradicating racism and ensuring justice and equality for everyone.

Find out more about the *International Day for the Elimination of Racial Discrimination* and how you can take part. Contact Communica-

tions Branch, Multiculturalism and Citizenship Canada, Ottawa, Ontario K1A 0M5 or one of the department's regional offices.



We want to know ...

This issue of *Together* marks the beginning of our second year of publication and an appropriate landmark for appraising where we are and where we're going with the newsletter. To do that effectively, we'll need input from our readers:

Talk to us. Is *Together* proving to be a useful and informative tool? Do you wish to keep receiving it? We'd also like to hear your ideas for future theme issues as well as any suggestions for articles on specific projects and programs, recommended resources and upcoming events.

Send your comments and suggestions to *Together*, Communications Branch, Multiculturalism and Citizenship Canada, Ottawa K1A 0M5, (819) 997-0055.

Who are our modern "nation-builders"?



AOÛT - AUG.

			1	2	3			
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

Most Canadians have heard of David Suzuki, Rick Hansen, Marc Garneau and Adrienne Clarkson, but how many of us know Sylvia Fedoruk, Charlie Peter Charlie, Lap Chee Tsui or Carrie Best?

The Nation Builders calendar introduces the famous and not-so-famous Canadians who have helped shape modern Canada. Prepared by the Canadian Ethnoscultural Council as part of its public education effort, the 16-month 1991-92 calendar features biographical notes and stories about people from different provinces and territories who have contributed to various sectors of Canadian society since 1960.

The aim of the Council in producing this calendar is to heighten Canadians' appreciation of the ethnic and cultural diversity of their country. Calendars (in English and French) can be ordered from the Canadian Ethnoscultural Council, 251 Laurier Avenue West, Suite 1100, Ottawa, Ontario K1P 5J6, (613) 230-3867. The cost per calendar is \$8.

Ethnocultural directory



A new directory is available for those who work closely with ethnocultural communities or are just interested in who's doing what in the field. The *Ethnocultural Directory of Canada 1990*, published by the Intercultural Institute of Montreal, provides an extensive listing of 240 organizations involved in ethnocultural activities in Canada.

The directory describes each organization and lists its services, activities and publications. Seven indexes provide quick access to specific information about the listings, making it easy to find, for example, organizations that offer services in Arabic, or groups with similar areas of interest, such as immigrant women.

As an independent institute providing intercultural research, education and services, the Intercultural Institute hopes its directory will be useful for "dialogue, interaction and bringing together the various ethnocultural communities in Canada." To receive a copy (in English and French), contact Documentation Services, Intercultural Institute of Montreal, 4917, rue Saint Urbain, Montreal, Quebec H2T 2W1. The cost per copy is \$40.

Multiculturalism policy in 15 languages



"The Government of Canada is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada."

The Canadian Multiculturalism Act

For those interested in finding out the federal government's official stand on multiculturalism in Canada, a policy proclamation sheet is available. *The Multiculturalism Policy of Canada* underscores the importance of our multicultural heritage and our belief in equality and outlines the government's commitment to promoting policies, programs and practices that are sensitive to Canada's multicultural reality.

The policy sheet can be obtained in 15 languages, including Portuguese, Spanish, Greek, Hindi, Polish, Ukrainian, Vietnamese, Japanese, Chinese, Italian, Punjabi, German, Swampy Cree, English and French. Copies may be obtained free of charge from the Communications Branch, Multiculturalism and Citizenship Canada, Ottawa K1A 0M5, (819) 997-0055.

SHOWCASE

Helping one another



Tse Tsa Wa Tul is a Salish expression which means "helping one another." It's also the name of a training video produced by the Western Judicial Education Centre (WJEC) as part of a long-term project to sensitize provincial court judges to aboriginal concerns. The video highlights conversations between the 7 judges and more than 25 native leaders from the South Island Tribal Council who met on Vancouver Island in March 1990 as part of a cross-cultural educational pilot project. *Tse Tsa Wa Tul* was produced with funding assistance from Multiculturalism and Citizenship Canada.

Information about the video is available from Shirley Campbell, Western Judicial Education Centre, 3162 Mathers Avenue, West Vancouver, British Columbia V7V 2K5, (604) 932-7826.

Multiculturalism and nation-building



The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) and Multiculturalism and Citizenship Canada are jointly funding a review of research and resources dealing with the challenges of nation-building in Canada's multicultural society. SSHRC will hold a national competition in December 1990 to provide one award of up to \$60,000 for a state-of-the-art review of research on Canada's multicultural society. By highlighting research needs and opportunities in this area, the project may serve as a first step towards further collaboration to strengthen research in this area.

For more information, contact the Social Sciences and Humanities Research Council, Box 1610, Ottawa, Ontario K1P 6G4, (613) 992-0694.

The changing face of Canadian business



Cultural diversity is not only changing the face of Canada, it is also changing the Canadian marketplace. Here are some examples:

- Mascoll Beauty Supplies is a thriving company that began by recognizing the specialized needs of the Black community.
- Sun Life Assurance Co. uses the talents and experience of its multicultural workforce to market services and products to specific cultural communities.

Multiculturalism and Citizenship Canada recently released a video highlighting the dynamic business trends and opportunities offered by our multicultural society. *The Changing Face of Canadian Business* is available on loan in both French and English from the Multiculturalism Secretariat, Multiculturalism and Citizenship Canada, Ottawa K1A 0M5, (819) 953-6421.

Together is published four times a year by Multiculturalism and Citizenship Canada. Your comments and enquiries are invited. Please address all correspondence or requests for additional copies to:

Together
Communications Branch
Multiculturalism and Citizenship Canada
Ottawa, Canada
K1A 0M5
(819) 997-0055

The opinions expressed in this publication do not necessarily reflect the views or policies of Multiculturalism and Citizenship Canada.

Entraide



Tse Tsa Wa Tul est une expression en langue salish qui signifie « entrade ». C'est également le titre d'un document vidéo produit par le *Western Judicial Education Centre* (WJEC), dans le cadre d'une projet à long terme de sensibilisation des juges provinciaux aux préoccupations des autochtones. Le film présente des conversations entre sept juges et plus de 25 chefs autochtones du conseil tribal de South Island, qui se sont réunis sur l'île de Vancouver en mars 1990 dans le contexte d'un projet pilote de formation interculturelle. *Tse Tsa Wa Tul* a été produit avec une aide financière de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada.

Pour de plus amples renseignements sur ce document vidéo, prière de s'adresser à Shirley Campbell, Western Judicial Education Centre, 3162 Mathers Avenue, West Vancouver (C.-B.) V7V 2K5, (604) 932-7826.

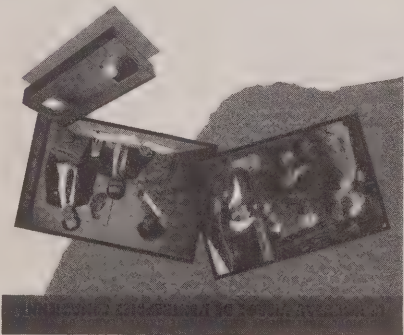
Le multiculturalisme et l'édification de la nation



Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC) et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada financent conjointement une étude sur les recherches et les documents consacrés aux défis de l'édification de la société multiculturelle canadienne. En décembre 1990, le CRSHC tiendra un concours national pour l'attribution d'une somme de 60 000 \$ qui servira à financer une étude sur les dernières recherches concernant la société multiculturelle canadienne. En attirant l'attention sur les besoins et les possibilités en matière de recherche, le projet pourrait être la première étape d'une collaboration plus poussée pour renforcer la recherche dans ce domaine.

Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, C.P. 1610, Ottawa (Ontario) K1P 6G4, (613) 992-0694.

Le nouveau visage de l'entreprise canadienne



La diversité culturelle change non seulement le visage du Canada, mais aussi celui du marché canadien. En voici des exemples :

- Lavalin international est une entreprise canadienne qui participe à des projets internationaux d'envergure.
- La compagnie Benetton s'est mise à l'heure du multiculturalisme par une publicité représentative.

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada a récemment diffusé une vidéo visant à souligner les innombrables possibilités et occasions d'affaires que nous offre notre société multiculturelle. Vous pouvez emprunter *Le nouveau visage de l'entreprise canadienne*, en français et en anglais, au Secrétaire au multiculturalisme, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0M5, (819) 953-6421.

Ensemble est publiée quatre fois par année, par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. Veuillez adresser toute demande de renseignements ou d'exemplaires supplémentaires à :

Ensemble
Direction générale des communications
Multiculturalisme et Citoyenneté Canada
Ottawa (Canada)
K1A 0M5
(819) 997-0055

Les opinions exprimées dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada.

Les « édificateurs de la nation » d'aujourd'hui



AOÛT - AUG.

1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11 12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22 23 24
25 26 27 28 29 30 31

La plupart des Canadiens ont entendu parler de David Suzuki, de Rick Hansen, de Marc Garmeau et d'Adrienne Clarkson. Mais qui connaît Sylvia Fedoruk, Charlie Peter Charlie, Lap Chee Tsui ou Carrie Best?

Un calendrier intitulé *Les bâtisseurs de la nation* présente des Canadiens célèbres et moins célèbres qui ont aidé à façonner notre pays. Produit par le Conseil ethnoculturel du Canada dans le cadre de son programme de sensibilisation du public, le calendrier pour 1990-1991 comprend des notices biographiques et des articles sur des habitants de différentes provinces et territoires qui ont contribué, chacun à sa façon, à édifier la société canadienne depuis 1960.

L'objectif du Conseil, en produisant ce calendrier, est d'aider les Canadiens à mieux apprécier la diversité ethnique et culturelle de leur pays. L'article est disponible (en français et en anglais) auprès du Conseil ethnoculturel du Canada, 251, avenue Laurier ouest, pièce 1100, Ottawa (Ontario) K1P 5J6, (613) 230-3867. Son prix est de 8 \$.

Répertoire ethnoculturel



Un nouvel outil vient d'être créé pour les personnes qui travaillent en étroite collaboration avec les minorités ou qui sont simplement intéressées à savoir qui fait quoi en matière de multiculturalisme. Le Répertoire ethnoculturel du Canada 1990, publié par l'Institut interculturel de Montréal, contient une liste de 240 organismes qui mènent des activités dans ce domaine au Canada.

Le document contient une description de chaque organisme, ainsi qu'une liste de ses services, activités et publications. Sept index permettent de trouver rapidement des renseignements précis, comme, par exemple, quels sont les organismes qui offrent des services en arabe, ou encore les groupes qui ont des intérêts communs, comme les femmes immigrantes.

L'Institut interculturel, organisme indépendant consacré à la recherche, à l'éducation et aux services, espère que son répertoire servira au dialogue, à l'interaction et au rapprochement des diverses communautés ethnoculturelles du Canada. Pour en recevoir un exemplaire (en français et en anglais), prière de s'adresser au Service de la documentation, Institut interculturel de Montréal, 4917, rue Saint-Urbain, Montréal (Québec) H2T 2W1. Chaque exemplaire coûte 40 \$.

La politique du multiculturalisme en 15 langues



« Le gouvernement fédéral est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne. »

Loi sur le multiculturalisme canadien

Les personnes intéressées à la position officielle du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme peuvent maintenant obtenir, une feuille reproduisant la proclamation de cette politique. La politique canadienne du multiculturalisme souligne l'importance de notre patrimoine multiculturel et notre foi dans l'égalité. Elle expose l'engagement du gouvernement à promouvoir les politiques, programmes et pratiques qui sont propres à servir la réalité multiculturelle du Canada.

Cette feuille est offerte en 15 langues, y compris le portugais, l'espagnol, le grec, le hindi, le polonais, l'ukrainien, le vietnamien, le japonais, le chinois, l'italien, le penjabi, l'allemand, le swamy cri, le français et l'anglais. Des exemplaires peuvent être obtenus gratuitement auprès de la Direction générale des communications, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0M5, (819) 997-0055.

Le 21 mars 1991 marquera le 31^e anniversaire du massacre de Sharpeville, Afrique du Sud, où ont été blessées et tuées de nombreuses personnes qui manifestaient pacifiquement contre l'apartheid. En 1966, les Nations Unies ont décidé de commémorer ce tragique événement en faisant du 21 mars la *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*. Encore une fois cette année, les Canadiens se réuniront pour démontrer leur volonté de supprimer le racisme et d'assurer la justice et l'égalité pour tous.

Pour en savoir davantage sur la *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale* et sur la façon d'y participer, prière de s'adresser à la Direction des

Sensibilisation

Aujourd'hui, nous embauchons des agents autochtones et nous les envoyons à l'école. Une fois qu'ils ont amélioré leur scolarité, ils suivent leur formation à Regina. Les études universitaires de nos membres nous coûtent environ deux millions de dollars par an. Pourquoi ne pas consacrer un peu d'argent pour en envoyer quelques-uns à l'école secondaire?

Q : Comment la GRC peut-elle entretenir des liens étroits avec tous les secteurs de la collectivité?

R : Je vais vous raconter deux histoires. Lorsque je suis allé dans le Nord, quelqu'un m'a dit : « Le problème de vos agents aujourd'hui, c'est qu'ils ne s'arrêtent jamais chez les gens pour prendre une tasse de thé. » Cette remarque doit être comprise « au second degré ». Il est vrai que nous avons perdu le contact avec la collectivité. C'est pourquoi nous avons créé un programme qui nous permettra de nous réintégrer, et de nous arrêter de nouveau pour boire cette très importante tasse de thé. Il n'y a rien de magique dans la police. Si les gens ne lui disent pas ce qui se passe et ce qui les dérange, elle ne le saura jamais.



communications, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Ottawa (Ontario) KIA 0M5, ou à l'un des bureaux régionaux du ministère.

Q : Quelles seront, d'après vous, les prochaines étapes, au-dessus et au-delà de ce que vous avez recommandé dans le plan d'action?

R : Devant un comportement illégal, j'estime qu'il est de notre responsabilité à tous — et j'inclus ici les gouvernements et les organismes sociaux — d'en rechercher les causes profondes. Par exemple, si des actes

Ma deuxième histoire se passe à Edmonton. Un aîné s'est adressé à moi en souriant : « Commissaire, il y a cent ans, les 'tuniques rouges' sont venues dans l'Ouest pour aider les Indiens à lutter contre les passeurs de whisky. Nous voici de nouveau réunis pour résoudre nos problèmes communs. Mais, Commissaire, nous devrions nous retrouver plus qu'une fois tous les cent ans! » Il faut se réunir souvent pour discuter. D'après ce qu'on me rapporte, notre nouveau mécanisme de consultation des communautés fonctionne bien. Des comités ont été créés dans chaque détachement, et il y en a 700 en tout.



illégaux sont attribuables à l'alcoolisme, c'est à ce problème qu'il faut s'attaquer. Si c'est un manque d'instruction qui entraîne les violations de la loi, même chose. Nous avons participé à un groupe de travail chargé d'examiner le système judiciaire de l'Alberta, et nous serions heureux de poursuivre cette collaboration dans les domaines où cela pourrait être utile, de l'avis des gens. Les forces de police peuvent jouer un rôle de catalyseur et aider les collectivités à se donner les organismes sociaux et les programmes de soutien qui leur sont absolument nécessaires pour empêcher que les comportements illégaux se répètent. Les enquêtes publiques sont souvent douloureuses, mais les recommandations qu'elles engendrent peuvent faire de nous un meilleur service de police et stimuler la conscience sociale des Canadiens.

Dites-le nous ...

Ce numéro de la revue *Ensemble* marque le début de notre seconde année de parution. Le moment est bien choisi pour nous demander où nous en sommes et où nous voulons aller. Pour cela, il nous faut la collaboration de nos lecteurs.

Dites-nous si *Ensemble* vous intéresse et vous rend service. Suggestez-nous des thèmes pour les numéros à venir et des sujets d'articles : projets et programmes particuliers, sources de documentation, événements prochains.

Faites parvenir vos commentaires et suggestions à Ensemble, Direction générale des communications, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Ottawa (Ontario) KIA 0M5, (819) 997-0055.

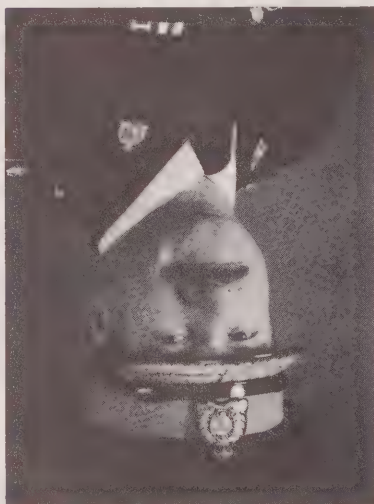
Entretien avec le commissaire de la GRC, Norman Inkster

Le commissaire Norman Inkster fait partie de la GRC depuis 1957. Il est l'un des premiers partisans de l'amélioration du dialogue et des relations avec les membres des minorités visibles et les autochtones. Il y a quelque temps, *Ensemble* a rencontré M. Inkster.

Q : Pourquoi avez-vous élaboré un plan d'action national sur les relations de la police avec les minorités visibles et les autochtones?

R : Nous nous sommes rendus compte que de réels problèmes pourraient surgir si nous n'amorçons pas un dialogue avec ces collectivités. Cette conférence nous permettait de le faire. L'un des résultats a été une prise de conscience du fait que les besoins des minorités visibles ne sont pas les mêmes que ceux des Canadiens autochtones.

L'une des recommandations que nous avons appliquées sans délai concernait la formation d'un groupe consultatif autochtone. De plus, nous deux premières conférences régionales — à Edmonton et à Whitehorse —



R : Il y a 117 ans que nous existons. Nous avons toujours été le reflet des collectivités que nous servons. Les premiers immigrants canadiens sont venus de Grande-Bretagne et d'Europe. Aujourd'hui, le flux de l'immigration a d'autres provenances, et nous ne pouvons plus affirmer que nous sommes représentatifs. Nous sommes une institution canadienne qui croit au multiculturalisme. À ce titre, j'ai jugé que nous devions évoluer. Les nouveaux Canadiens ont droit, comme tous les autres citoyens, à des services de police de haute qualité. Pour les leur fournir, nous devons comprendre leurs cultures, leurs langues et leurs façons de penser. Quant aux autochtones, les premiers habitants du Canada, ils étaient ici longtemps avant n'importe lequel de mes ancêtres. Ils ont certainement les mêmes droits, et nous avons voulu les encourager à entrer en plus grand nombre dans la GRC.

Q : Il y a quelque temps, la GRC a organisé à Ottawa une conférence sur les services de police dans une société pluraliste, qui réunissait des membres des forces de l'ordre et des représentants des autochtones et des minorités visibles. Quel a été le résultat de cette réunion?

R : Il existe un programme de formation interculturelle à Regina depuis 1974. Mais ce n'est pas parce

Q : Parlez-nous du programme de formation de la GRC aux relations interculturelles et raciales. Certains critiques ont affirmé que les policiers y apprennent à raffiner leurs préjugés, à mieux les cacher.

R : Dernier jour les officiers étaient plus nombreux que les autochtones. cérémonie a eu lieu chaque matin, et le avec un certain scepticisme. La même ma force de police qui observaient apercevoir de nombreux membres de odoriférante. De loin, je pouvais autochtones au rite de l'herbe même avons participé avec les chefs ton, l'officier responsable et moi-attache. Le premier matin, à Edmon- l'importance que la communauté y des traditions autochtones et à nous ont sensibilisés à la profondeur

R : Nous sommes rendus compte que de réels problèmes pourraient surgir si nous n'amorçons pas un dialogue avec ces collectivités. Cette conférence nous permettait de le faire. L'un des résultats a été une prise de conscience du fait que les besoins des minorités visibles ne sont pas les mêmes que ceux des Canadiens autochtones.

L'une des recommandations que nous avons appliquées sans délai concernait la formation d'un groupe consultatif autochtone. De plus, nous deux premières conférences régionales — à Edmonton et à Whitehorse —

Q : Que fait votre équipe nationale de recrutement pour encourager les autochtones et les membres des minorités visibles à faire carrière dans la GRC? Quels progrès avez-vous accomplis jusqu'à maintenant?

R : La plupart de nos membres sont entrés dans la GRC parce qu'ils voyaient des modèles à imiter parmi les membres de leur service de police. Mais quelle chance avez-vous de prendre la police pour modèle lorsque vous appartenez à une minorité visible ou que vous êtes un Canadien autochtone? Les statistiques n'étaient pas encourageantes. Nous avons pensé qu'une équipe de recrutement reflétant la mosaïque canadienne constituerait un pas dans la bonne direction. Les six jeunes hommes et jeunes femmes qui formaient cette première équipe ont fait un travail formidable. Lors d'une de mes dernières visites à l'académie de Regina, j'ai pu constater que toutes les troupes, sans exception, comptaient des membres des minorités visibles. Il y a cinq ans, cela n'aurait pas été le cas.

De plus, dans certains groupes autochtones, le recrutement était impensable, car les jeunes n'avaient

La police et les communautés ethnoculturelles

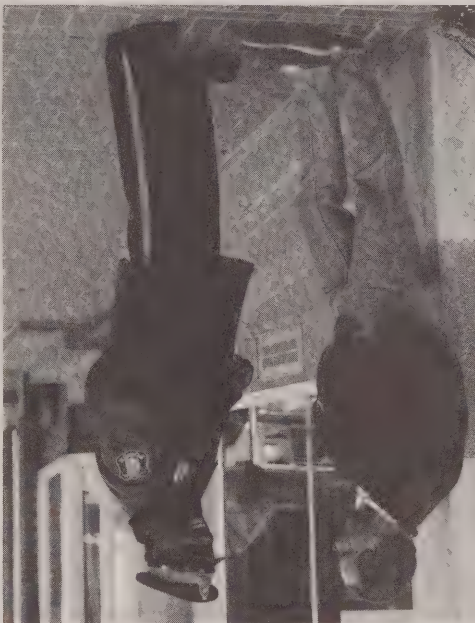
Pour que la loi soit bien appliquée, il importe que la police s'intègre dans la collectivité et forme avec cette dernière un partenariat fondé sur l'appui mutuel et la compréhension. Cela est particulièrement important dans le cas des communautés ethnoculturelles, car les barrières linguistiques, la discrimination et l'incompréhension peuvent être cause de tensions.

aux difficultés particulières que rencontrent les groupes minoritaires. C'est pourquoi il prévoit produire des documents de formation et améliorer les programmes dans ce domaine. Enfin, le comité entend élaborer et améliorer l'aspect « action sociale » du travail policier, grâce à des campagnes de quartier et à des projets

L'un des groupes qui œuvrent à l'amélioration des rapports entre la police et les communautés est celui qu'a fondé l'Association canadienne des chefs de police. Le comité de liaison entre la police et les communautés ethnoculturelles élabore actuellement un plan d'action triennal pour régler divers problèmes auxquels sont confrontés les forces de l'ordre. Le comité privilégie trois voies d'action : le recrutement, la formation et l'action sociale.

En améliorant les méthodes de recrutement et les campagnes de promotion en faveur de la carrière policière, le comité espère encourager les membres des communautés ethnoculturelles à entrer dans la police. Il estime qu'un service policier ne peut être efficace que s'il est vraiment représentatif de la collectivité qu'il dessert.

De l'avis du comité, il faut prévoir une formation interculturelle accrue pour familiariser les agents de police



de sensibilisation. Plus particulièrement, on encouragera les communautés à former des comités consultatifs régionaux ou locaux sur les relations entre la police et les communautés minoritaires. En même temps, certains membres de ces

Options 90, de la page 11

points de vue de diverses régions du Canada sur les relations raciales — ont complété les activités offertes au cours de cette rencontre de deux jours. *Options 90* est le premier colloque régional organisé par le Comité d'action nationale de la FCM sur les relations raciales. La Fédération estime que les municipalités devraient accroître le nombre d'initiatives à l'échelle locale pour améliorer les relations entre les races et, en

particulier, que les services sociaux, les services de santé et les agences d'emploi des municipalités devaient être accessibles à toutes les communautés. C'est dans cet esprit que la FCM organise des conférences et des colloques nationaux sur le multiculturalisme et qu'elle produit et diffuse des publications à ses membres, y compris une série de guides remplis de judicieux conseils.

Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser au Chef W.L. James Harding, Chaireman, CACP Police Multicultural Liaison Committee, Halton Regional Police Force, 1229 White Oaks Blvd., Oakville (Ontario) L6J 5C7, (416) 878-5511.

communautés siègeront au comité de liaison, où ils pourront donner leur avis sur les stratégies à adopter à l'intérieur du système policier. Le chef de police W.L. James Harding, qui croit fermement à la nécessité d'améliorer les relations entre la police et les groupes minoritaires, déclare : « Le corps de police qui s'emploie à réaliser des projets en faveur de l'harmonie culturelle et raciale œuvre en fait à l'édification de la nation ». Créé en 1985, le comité de liaison entre la police et les communautés ethnoculturelles travaille de concert avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, qui lui assure une assistance financière et technique. Le comité comprend des représentants des services de police de tout le Canada, ainsi que des communautés minoritaires. En travaillant ensemble à la réalisation de stratégies et de programmes interculturels au sein du système policier, les membres aident à combler le fossé qui existe entre les agents de police et les collectivités qu'ils desservent.

Fondée en 1937, la Fédération regroupe 575 municipalités et 15 associations municipales des provinces et des territoires. Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser à Cyril Dabydeen, Fédération canadienne des municipalités, 24, rue Clarence, Ottawa (Ontario) K1N 5P3, (613) 237-5221.

Les avocats de la Nouvelle-Écosse

La timidité qui caractérise les Indiens Micmac lorsqu'ils comparaissent devant les tribunaux peut être prise, par ceux qui appartiennent à une autre culture, pour une attitude évasive ou une réticence à dire la vérité. En fait, comme le déclare Darrell Pink, directeur général de la *Nova Scotia Barristers' Society* : « Nous ne sommes pas formés pour comprendre les mentalités différentes ». C'est cette lacune et la nécessité d'assurer une application équitable de la justice qui ont amené l'organisme à incorporer les questions culturelles dans son programme d'admission au Barreau. Ainsi, les étudiants en droit qui suivront le cours obligatoire d'admission au Barreau à l'Université Dalhousie l'année prochaine seront-ils

tenus de participer à un nouveau programme, où le problème du racisme sera abordé de front et où l'on enseignera les fondements des bonnes relations raciales. La société prépare actuellement un document vidéo qui servira à ce programme. À partir de cas concrets, on y examinera le problème de la discrimination dans le système juridique et diverses méthodes de lutte contre la discrimination raciale systémique. Cette société sans but lucratif est responsable de l'application du règlement et des mesures disciplinaires auxquels sont assujettis les avocats de la Nouvelle-Écosse, ainsi que de l'admission des nouveaux membres du Barreau. Elle compte paraiter, après l'autisme 1991, un

colloque dont l'objectif sera de réunir les dirigeants des communautés minoritaires noires, micmac et autres, pour examiner la possibilité de créer un centre de promotion des droits juridiques des minorités visibles et des autochtones dans la région de l'Atlantique. Pour la production de son document vidéo et la tenue du colloque, la société a reçu 35 000 \$ et 12 000 \$ respectivement de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. Pour plus de renseignements, écrire à David Bagambithre, Directeur, Law Program for Indigenous Blacks and Micmacs, Université Dalhousie, Halifax (N.-É.) B3H 4H9.



L'éducation, de la page 12

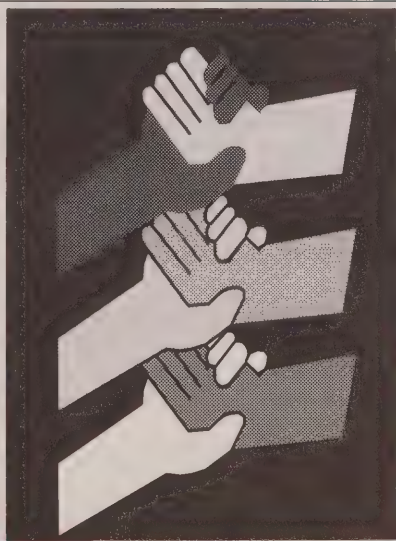
En plus d'appliquer leurs connaissances et compétences à l'initiative, les membres du comité consultent des spécialistes du droit, des avocats, les chefs des communautés culturelles et des représentants du gouvernement sur la façon de rendre la formation juridique plus accessible aux membres des minorités visibles et culturelles ainsi qu'à ceux des groupes autochtones. L'initiative portera surtout sur des questions comme les admissions, les pro-

grammes d'étude, l'aide financière, le placement et l'information juridique dispensée aux communautés. Le comité doit faire ses recommandations à l'Association au début de 1991. Seul organisme national représentant les professeurs de droit, l'Association est affiliée à des organisations comme le *Council of Canadian Law Deans*, l'Association du Barreau canadien et *Canadian Law Admissions Statistics, Services and Innovations*. Elle est donc bien placée pour

promouvoir des initiatives qui auront pour effet d'améliorer les programmes d'éducation juridique pour les membres des minorités et les autochtones de toutes les régions du pays. Multiculturalisme et Citoyenneté Canada finance le projet. Pour de plus amples renseignements, s'adresser à Wade MacLauchlan, Faculté de droit, Université Dalhousie, Halifax (N.-É.) B3H 4H9, (902) 494-1016.

Partenaires

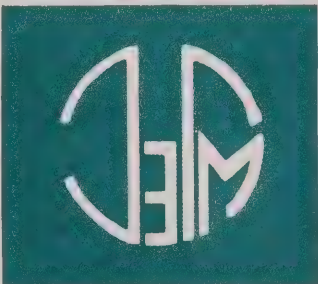
Pour mieux pouvoir réaliser l'égalité pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada œuvre de concert avec divers secteurs de la société. Dans chaque numéro d'*Ensemble*, nous vous présentons quelques résultats concrets de ces partenariats. Nous vous exposons ici des initiatives que le Ministère a prises de concert avec des représentants dans les domaines du système juridique et des services de police.



Formation continue pour les juges

Le Centre canadien de la magistrature (CCM), à Ottawa, et le *Western Judicial Education Centre* (WJEC), à Vancouver, offrent plusieurs possibilités de formation aux juges du Canada, dont le nombre atteint près de 2 000.

Par exemple, grâce à une aide de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, le CCM a récemment organisé une séance sur les relations raciales et la diversité culturelle lors de son colloque de formation, à Halifax (N.-É.). Cette rencontre a réuni 63 des 67 juges de la province avec leurs collègues de la Cour fédérale.



Le CCM prévoit un programme national à plus long terme pour affiner la compréhension et la conscience des juges à l'égard des autochtones et des minorités visibles. Cette formation interculturelle sera réalisée en collaboration avec le Programme de relations raciales et de compréhension interculturelle de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. En mai dernier, le Lac Louise, en Alberta, a été le théâtre d'un atelier de six jours du WJEC destiné à sensibiliser les juges au contexte social dans lequel s'inscrit l'attribution

L'éducation juridique pour tous

L'Association canadienne des professeurs de droit cherche à ouvrir à tous l'éducation juridique, y compris les autochtones et les membres des minorités visibles. Tout a commencé au printemps de 1988, à la conférence annuelle de l'Association. Un débat de spécialistes sur les minorités visibles et l'éducation juridique a suscité une discussion sur la question de savoir si les membres des minorités avaient pleinement accès aux programmes de formation juridique au Canada, aussi bien comme étudiants que comme

enseignants. Ces discussions ont lancé la mise sur pied d'une initiative nationale destinée à faire ressortir les lacunes du système d'éducation juridique et à générer des solutions aux problèmes recensés. Un comité de sept personnes est chargé de concevoir et de lancer l'initiative sur l'équité dans l'éducation juridique. Il se compose d'un étudiant en deuxième année de droit à l'Université de Toronto qui se consacre aux droits de la personne et au multiculturalisme, du directeur du programme d'équité en matière

des sentences, notamment aux autochtones. Quatre-vingts juges des cours provinciales s'y sont réunis. Le ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, Gerry Weiner, a pris la parole à cette conférence, financée en partie par son ministère. Parmi les autres sujets examinés, mentionnons la façon dont le système judiciaire traite les femmes. Les participants, au nombre desquels on remarquait des chefs autochtones ainsi que des représentants de la Couronne et de Service correctionnel Canada, ont abordé des sujets divers, notamment la criminalisation de la conduite sociale et les autochtones au sein du système judiciaire. L'objectif de l'atelier du Lac Louise — deuxième d'une série de trois — était d'encourager la discussion et de favoriser la compréhension interculturelle en offrant aux juges et aux représentants de la collectivité autochtone la possibilité de se rencontrer et d'échanger des vues. Un troisième atelier se tiendra à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) en 1991. Il y sera encore question des préoccupations de la communauté autochtone et des minorités visibles. Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser au Centre canadien de la magistrature, pièce 306, 100, rue Sir Thomas More, Ottawa (Ontario) K1N 6N5, (613) 564-9808 ou au *Western Judicial Education Centre*, 3162 Mathers Avenue, West Vancouver (C.-B.) V7V 2K5, (604) 922-4217.

L'éducation, à la page 13

Dans la rue

À Calgary, la police est « descendue dans la rue » pour encourager les jeunes hommes et femmes autochtones ou membres des minorités visibles à rejoindre ses rangs. Une équipe de deux personnes, utilisant une camionnette spécialement équipée, porte le message dans les centres commerciaux, les écoles et les centres communautaires de la ville et de la région environnante. Cette entreprise de recrutement, appelée *Community Outreach Police Recruiting*, ou COPR, vise à prévenir toute réaction négative de la part du public aux efforts du service de police. Il y a quelque temps, l'équipe COPR a passé deux jours dans le centre commercial de Marlborough, puis s'est rendue dans le quartier chinois. Elle a obtenu une réponse très encourageante aux deux endroits, et les agents Eric Davis et David Oldring ont bon espoir que leur message portera des fruits.

Le but ultime de ce programme est de rendre le corps de police de Calgary plus représentatif de la collectivité qu'il dessert. Les

statistiques indiquent que ce service, comme celui de la plupart des grandes agglomérations canadiennes, a beaucoup de chemin à parcourir à cet égard.

Dans le cadre de la campagne qu'elle mène pour attirer les autochtones, l'équipe de recrutement se prépare à aller dans les réserves du sud de l'Alberta. Elle compte, si possible, mener des entrevues et faire passer des épreuves aux candidats sur place.



Créé en juillet 1990, ce projet s'inscrit dans une vaste initiative de la police municipale pour recruter des membres des minorités visibles. Une évaluation sera faite après un an. Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser à la Calgary Police Service, Recruiting Section, 316-7th Avenue S.E., Calgary (Alberta) T2G 0J2, (403) 265-3330.

Options 90 : les relations raciales dans les Maritimes

Dans la région de l'Atlantique comme ailleurs au Canada, l'adaptation à une société multiculturelle de plus en plus diversifiée ne va pas sans problèmes. Quelles difficultés particulières la région des Maritimes présente-t-elle en matière de relations raciales? Comment les municipalités peuvent-elles favoriser l'harmonie entre les communautés? Ces questions, et d'autres, ont été soulevées à l'occasion d'*Options 90*. Ce colloque sur les relations raciales dans la région de l'Atlantique avait été organisé par la Fédération canadienne des municipalités (FCM), à Halifax, les 24 et 25 août.

Les participants ont eu l'occasion de discuter du multiculturalisme avec



des spécialistes des relations raciales, des dirigeants des communautés culturelles et autochtones, et des représentants des organismes sociaux et des gouvernements. Les organisateurs avaient mis l'accent sur le rôle des municipalités.

Gerry Weiner, ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté, y était le conférencier principal. Après les cérémonies d'ouverture, les participants ont pu entendre plusieurs conférenciers et spécialistes. Voici quelques-uns des sujets abordés :

- L'état des relations raciales dans la région atlantique du Canada, table ronde réunissant Bridgial Pachai, directeur général de la Commission des droits de la personne de la

Nouvelle-Écosse, Noël Kinsella, Sous-secrétaire d'État associé, et Allan Knockwood, du Centre d'amitié Micmac.

- Le système judiciaire : les défis des années 90, table ronde réunissant Patricia Monture, de la Faculté de droit de l'Université Dalhousie, et Trung Ha, de l'Association vietnamienne de la Nouvelle-Écosse.
- L'enseignement dans une société multiculturelle, table ronde réunissant Robert Upshaw, de la *Black Educators Association*, Ajit Mehat, directeur des Relations raciales et de la compréhension interculturelle, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada; et Glenda Redden, du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse.
- D'autres discussions en groupe — sur l'équité en matière d'emploi, l'accès aux services municipaux et les

Options 90, à la page 14

Échos venus de l'intérieur

En 1988, lors de deux incidents distincts survenus en Ontario, la police a tiré sur deux jeunes Noirs, Lester Donaldson et Michael Wade Lawson. Ces tragédies ont amené de nombreuses personnes à se poser des questions sur les services provinciaux de police et sur leur attitude à l'égard des communautés culturelles. À la fin de cette même année, le Solliciteur général de l'Ontario avait créé un groupe de travail sur les relations raciales et la police chargé d'examiner les tensions qui existent entre les minorités visibles et les forces de l'ordre.

Avec les résultats de l'initiative, le ministère du Solliciteur général de l'Ontario est en mesure de créer un cadre permettant de réévaluer et de restituer le système policier de la province de sorte que les constats soient plus conscients des besoins des minorités et des groupes autochtones du Canada. Se fondant sur les recommandations de ce groupe de travail et sur d'autres rapports, le ministère du Solliciteur général de l'Ontario examine actuellement tous les aspects du travail policier dans la province, y compris la surveillance,

l'embauchage, l'avancement, la formation en matière de relations raciales, les relations avec les communautés et le recours à la force. L'un des aspects les plus préoccupants est celui de l'équité en matière d'emploi. La police accuse un sérieux décalage par rapport à l'actuelle population active de l'Ontario, où les minorités visibles constituent quelque 10 p. 100 de la main-d'œuvre, alors que seulement 2 p. 100 des agents de police proviennent des minorités visibles. Des mesures ont déjà été prises — des dispositions législatives sur l'équité en matière d'emploi a été promulguées par le truchement de la Loi sur les services de police, et une unité centrale de recrutement a été établie avec mission de recruter davantage de membres des minorités et des groupes autochtones.

Le ministère cherchera des moyens pour supprimer les obstacles à l'emploi, pour améliorer les méthodes de recrutement et pour recourir à la publicité de façon à ce que davantage de membres des minorités visibles entrent dans la police, aux échelons subalternes et aux niveaux supérieurs.

À Montréal, le quartier Côte-des-Neiges compte plus de 38 groupes culturels. Ce riche amalgame n'est pas sans présenter des problèmes à la police locale. C'est pourquoi l'attribution de la ville qui ont été choisies pour participer à un projet pilote visant à démystifier le rôle de la police et à resserrer les liens entre les forces de l'ordre et les minorités.

Tendre la main

Les policiers de Côte-des-Neiges reçoivent déjà une formation sur les relations culturelles. Toutefois, le projet pilote constitue une méthode plus active d'encouragement à la compréhension. Il amène la police dans la collectivité pour des discussions directes avec les membres de divers groupes culturels.

Ce projet est administré par les responsables de la formation du Service de police de la Communauté

« Le défi consiste à maintenir et à améliorer les services de police, tout en supprimant l'aliénation des minorités visibles. Il n'y a pas de solution instantanée. Toutefois, certains progrès importants peuvent être accomplis dès maintenant, à condition qu'ils s'accompagnent d'une ferme volonté de régler les problèmes systémiques par une planification à long terme et une vigilance constante. »

Remanier l'ensemble de la police ontarienne n'est pas une mince tâche, mais elle est aujourd'hui devenue nécessaire. La première étape consiste à étudier et à évaluer la situation. Ce long et difficile processus est actuellement en marche, grâce aux initiatives du ministère du Solliciteur général.

Pour de plus amples renseignements sur ce programme, prière de s'adresser au ministère du Solliciteur général de l'Ontario, Service des relations interraciales et de la police, 2195 Yonge Street, 3rd Floor, Toronto (Ontario) M4S 2B2, (416) 963-1570.

Selon le chef de police de Côte-des-Neiges, Denis Lauzon, ce genre de contact direct et personnel a deux avantages. Non seulement il aide la police à mieux comprendre les communautés qu'elle sert, mais il sensibilise les membres des communautés aux rôles et aux responsabilités des gardiens de la paix. Le projet de Côte-des-Neiges a peut-être déjà eu des répercussions. Par exemple, lorsque les agents ont dû contenir une foule lors d'un festival jamaïcain au mois de juillet dernier, les organisateurs ont publiquement félicité la police pour la façon dont elle avait travaillé et pour les bonnes relations qu'elle avait su maintenir. Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser à Denis Lauzon, Chef de la police, 6830, boul. Côte-des-Neiges, Montréal (Québec) H3S 2A8, (514) 280-2331.

Atlantic Police Academy : vivre avec son temps

Lors de la publication des

constatations de l'enquête sur l'affaire Donald Marshall Jr., de nombreux

Canadiens et Canadiennes,

particulièrement dans les provinces de

l'Atlantique, se sont demandés quelles

mesures les services de police et les

systèmes de la justice pénale

pourraient prendre pour supprimer

les préjugés et la discrimination.

A Charlottetown (Île-du-Prince-

Edouard), l'Atlantic Police Academy

avait déjà reconnu l'importance de

former les agents de police des

Maritimes aux questions raciales et

interculturelles. Au fil des ans, cet

établissement d'enseignement a établi

des liens étroits avec le Conseil

multiculturel de l'Île-du-Prince-

Edouard. D'ailleurs, depuis 1986, les

cadets ont la possibilité de suivre un

cours de brève durée qui les sensibilise

aux questions multiculturelles.

Devant la nécessité de provoquer

un changement au sein de l'éta-

blissement, les responsables

s'attachent maintenant à intégrer un

programme de multiculturelisme dans

tous les aspects de la vie de cette

école. Le projet, d'une durée de 14

mois, est la première initiative majeure

prise conjointement par l'Atlantic

Police Academy et Multiculturelisme

et Citoyenneté Canada.

Les objectifs du projet sont les

sujets suivants :

• procéder à des recherches, puis

élaborer et appliquer un programme de

formation culturelle pour les consta-

bles et les cadets des provinces de

l'Atlantique;

préoccupent les corps de police du Canada, notamment la formation, le recrutement d'officiers de police membres des minorités visibles et l'action sociale auprès de ces communautés;

• la GRC élaborera, avec l'aide de Multiculturelisme et Citoyenneté Canada, une affiche et une pochette d'information sur le thème du

• mener des recherches, puis élaborer et appliquer un programme de recrutement dans toutes les provinces de l'Atlantique pour assurer une meilleure représentation des minorités visibles parmi les cadets de l'académie;

• évaluer les activités et programmes à caractère multiculturel; et

• mettre en œuvre une stratégie de promotion visant à citer en exemple des policiers diplômés membres des minorités visibles faisant carrière dans les diverses provinces de l'Atlantique.

« L'objectif du programme de formation interculturelle est de développer la compréhension, les connaissances et les compétences des cadets, afin qu'ils puissent travailler efficacement auprès des groupes minoritaires », explique Asifa Rahman, le nouveau coordonnateur des minorités culturelles de l'établissement. Il souligne que cette formation sera également offerte à des



travailleurs communautaires, afin de favoriser la compréhension de part et d'autre.

On prévoit également d'élaborer et de mettre en place des modules adaptés en fonction d'une clientèle noire et autochtone, ce qui n'a jamais été fait dans cette région.

Le recrutement de membres des minorités visibles demandera de la publicité, des allocutions devant les groupes de jeunes et les associations communautaires, un travail de collaboration avec les organismes culturels et un encouragement aux futures recrues à l'échelle individuelle.

Pour de plus amples renseignements sur ce programme, prière de s'adresser à Asifa Rahman, Coordonnateur des minorités multiculturelles, Atlantic Police Academy, 295 Grassion Street, Charlottetown (Î.-P.-E.), C1A 8W4, (902) 566-9610.

maintien de l'ordre dans une société pluraliste, à l'usage de son équipe nationale de recrutement, afin d'encourager les autochtones et les membres des minorités visibles à faire carrière dans la GRC; et

• la GRC et Multiculturelisme et Citoyenneté Canada produiront de concert une vidéo de formation et de promotion sur le maintien de l'ordre

dans une société multiculturelle, qui mettra l'accent sur les relations entre la police et les minorités visibles et les autochtones. Ce projet comprend également l'élaboration de matériel didactique qui s'insérera dans une pochette de formation interculturelle qui a été remaniée à l'intention des recrues et des agents de la GRC.

Aperçu, de la page 3

Stages en droit : jeunes immigrés et jeunes autochtones

Les jeunes, qu'ils soient immigrants, membres des minorités visibles ou autochtones, sont souvent confrontés à des problèmes particuliers au Canada :

obstacles linguistiques et culturels, aliénation, vulnérabilité aux bandes de jeunes, pour n'en citer que quelques-uns. Grâce à un programme de formation en droit réalisé en Colombie-Britannique, ces jeunes Canadiens ont maintenant la possibilité d'approfondir leurs connaissances du système judiciaire et de droit de leur pays.

Chaque année, la *Law Courts Education Society* de Colombie-Britannique organise une série de stages multiculturels en droit pour donner aux jeunes de 12 à 18 ans un contact de première main avec le système judiciaire, par des visites, des conférences, des discussions et d'autres activités touchant les questions juridiques. Ces jeunes apprennent ainsi à mieux connaître les lois du Canada, le rôle de la police et leurs propres droits et responsabilités en tant que citoyens. À l'issue de cette expérience, leur attitude est plus

positive, ils sont mieux informés et, espèrent les organisateurs, davantage en mesure de fournir leur contribution à la collectivité.

Les avantages de cette initiative

sont doubles. Les juristes qui y participent prennent conscience des difficultés particulières aux membres des communautés autochtones, ce qui les incite à travailler plus étroitement avec eux par la suite.

Afin de repérer les problèmes ou qui risquent de se faire recruter par des bandes, l'organisme entretient des

rapports avec les écoles, les associations multiculturelles et les services de police. Au cours des stages de deux semaines, les jeunes participants sont invités à écouter des conférenciers invités et à leur poser des questions, à regarder des bandes vidéo sur des questions juridiques, à discuter de divers aspects du système juridique



Solliciteur général de la Colombie-Britannique, ces stages ont commencé il y a trois ans, avec 60 participants, dans le cadre du *Law Courts Education Program*. C'est l'année dernière qu'une société a été créée pour prendre le programme en charge. Le nombre annuel de participants est alors passé à 300. Au cours des prochaines années, l'organisme prévoit étendre ses activités dans d'autres régions de la Colombie-Britannique.

Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser à Surjeet Sidhu ou à Rick Craig, *Law Courts Education Society of B.C.*, 219-800 Smith Street, Vancouver (C.-B.) V6Z 2E1, (604) 660-9870.

Conférence sur les services de police au Québec

Plus de 400 participants, délégués par les corps de police du Québec et de l'Ontario, les municipalités, les services sociaux et les communautés ethnoculturelles, ont assisté récemment à un colloque sur la

redéfinition du rôle de la police, sous le thème « La police à l'heure de la concertation ». Reconnaissant que les forces de l'ordre ne peuvent mener leur mission à bien isolément, les participants ont examiné divers moyens de collaborer avec les milieux d'affaires et le secteur des services sociaux. L'un des thèmes majeurs de ce colloque concernait l'amélioration des relations entre la police et les minorités au Québec.

Coparrainée par le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM), la Communauté urbaine de Montréal (CUM) et le ministère de la Sécurité publique du Québec, la rencontre s'est tenue à Montréal en septembre 1990.

Les conférenciers invités, dont le directeur du personnel de la SPCUM, des représentants de la Commission des droits de la personne du Québec et le directeur des relations raciales pour la police du ministère du Solliciteur général de l'Ontario, ont réitéré la nécessité d'améliorer la représentation des minorités visibles dans toutes les institutions sociales, et particulièrement dans les services de police. Pour atteindre cet objectif, d'après les participants, il faudra une volonté politique, un cadre législatif et des programmes concrets afin de mettre toutes ces idées en pratique. Les travaux ont également porté sur la nécessité d'une participation de la collectivité et des syndicats pour que les groupes culturels s'intègrent réellement à la population active. Le président de l'Association des policiers provinciaux du Québec a lancé un appel en faveur d'une meilleure sensibilisation des policiers,

en soutenant que les relations pourraient être meilleures entre la Sûreté du Québec et les autochtones de la province si les agents pouvaient acquérir une formation sur la culture et l'histoire de ces populations. L'un des points saillants du colloque a été l'annonce de la formation d'un conseil de la sécurité urbaine. Inspiré d'organismes du même genre ayant leur siège à Regina et à Ottawa, ce conseil réunira des gens d'affaires, des enseignants, des juristes, des dirigeants syndicaux, des travailleurs sociaux et des représentants de la police, dans le but de trouver des solutions nouvelles aux problèmes de sécurité locale. Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser à John Dalzell, directeur, Division des communications, SPCUM, 750, rue Bonsecours, pièce 098, Montréal (Québec) H2Y 3C7, (514) 280-3067.

Le système judiciaire : un défi à relever

par le juge Douglas R. Campbell,
Cour provinciale de la Colombie-
Britannique, directeur du Western
Judicial Education Centre.

Le système judiciaire doit absolument assurer à chacun un traitement juste et équitable. En tant que juge d'une cour provinciale et formateur de juges, je me préoccupe principalement de ce que les juges s'acquittent bien de leurs tâches à cet égard. Il est toutefois évident que cette responsabilité incombe également à tous les professionnels oeuvrant au sein du système, qu'ils soient agents de police, procureurs de la Couronne, avocats de la défense, administrateurs judiciaires, magistrats, juges, agents de probation ou agents de correction. Tous sont mis à contribution.

Des enquêtes publiques portant sur des plaintes selon lesquelles le système aurait manqué à son devoir fondamental ont mis au jour, au mieux, une absence de diligence et une attitude d'apathie de bienveillance et, au pire, un racisme évident chez certains représentants du système judiciaire. Ces constatations ont ébranlé la confiance du public et suscité la crainte que l'ensemble du système ne soit corrompu et n'échappe au contrôle individuel. Le défi consiste à assurer un traitement juste et équitable dans chaque cause, sans exception, et à rétablir ainsi la crédibilité du système. Ce n'est pas en nous inquiétant que nous pourrions atteindre cet objectif. C'est plutôt en agissant que nous y parviendrons.

Pour raffermir les fondements du système judiciaire, tous les professionnels doivent prendre des mesures énergiques et positives en vue de susciter des changements. Ce n'est pas le temps de poser des gestes hésitants, défensifs, qui expriment un refus ou une simple apparence de changement. Je crois qu'une solution efficace serait d'accroître la compréhension des personnes travaillant au sein du système en les sensibilisant aux conditions de vie de ceux et celles qui sont fondamentalement



différents d'eux. C'est dire que pour que leur action puisse être pertinente, efficace, juste et équitable, ceux et celles qui occupent des postes clés doivent pouvoir envisager les événements du point de vue des personnes dont l'origine ethnique, la culture, la religion, le sexe, l'âge ou la capacité physique diffèrent des leurs. Un enseignement bien planifié et bien rodé contribuera à l'atteinte de cet objectif, comme d'ailleurs l'intégration dans le système de personnes qui perçoivent le monde d'une façon différente. En d'autres mots, le système judiciaire tirerait profit de la nomination à des postes clés de femmes, d'autochtones et de personnes de diverses origines culturelles.

Même dans un climat de compréhension et de sensibilité, la modification des systèmes et des comportements ne se fait pas du jour au lendemain. Elle est plutôt le fruit d'un travail conscientieux et d'efforts concertés de la part de plusieurs personnes — à l'intérieur du système et dans la collectivité même — pour assurer des services juridiques pertinents, appropriés et, par conséquent, efficaces. Toutefois, en raison des attentes traditionnelles, la tâche est plus facile pour certains que pour d'autres. Par exemple, la police éprouve peu de difficulté à établir



des relations étroites avec d'autres professionnels et des groupes de citoyens en vue de susciter des changements. Pour les juges, la chose peut être plus difficile.

Les juges se doivent de demeurer indépendants et objectifs lorsqu'ils rendent une décision dans une cause demeurer fidèles à leur mandat, les juges ont eu tendance à s'isoler par crainte de se compromettre d'une manière quelconque. Par contre, il a été démontré qu'il est possible pour les juges de travailler avec d'autres professionnels et avec la collectivité, sans que le processus décisionnel ne soit touché de façon négative. Je crois qu'il est possible pour les juges de rencontrer des représentants de la collectivité pour entendre leurs craintes au sujet du fonctionnement du système et, surtout, leurs suggestions quant à ce qui pourrait être fait pour l'améliorer. Ainsi, les juges pourraient s'employer activement à chercher des solutions aux problèmes qui surviennent, qu'il s'agisse de trouver des ressources à consacrer au processus de détermination des peines ou de concevoir des systèmes destinés à accroître l'efficacité globale. C'est à chaque juge qu'il appartient de décider de son niveau de participation et de la nature de celle-ci, tout en demeurant fidèle aux principes d'objectivité et de neutralité.

Étant donné l'évolution rapide de la société canadienne, le changement progressif est pratiquement indispensable pour établir et assurer la crédibilité du système. Cette idée revêt une importance particulière dans notre société multiculturelle et multilingue complexe. La mise en pratique des concepts suggérés ici contribuera à faire valoir que le système judiciaire traite tout le monde sur un même pied d'égalité.

Nouvelles initiatives : arts populaires et langues ancestrales

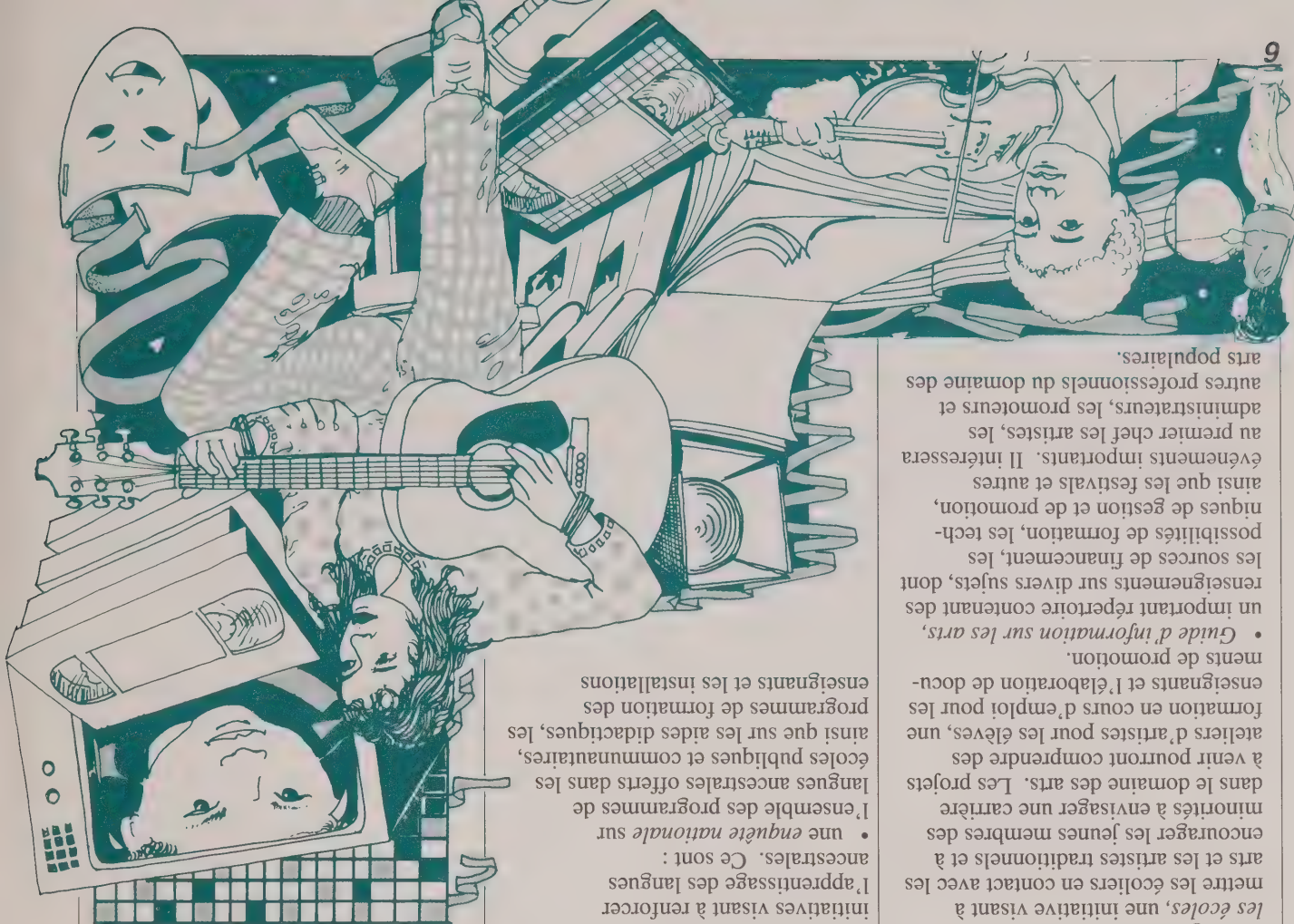
Multiculturalisme et Citoyenneté Canada encourage la croissance et l'appréciation des arts populaires et des cultures traditionnelles par toute une série de programmes et d'initiatives.

Fort du succès des programmes existants, le ministre Weiner a récemment annoncé une série de nouvelles initiatives visant à favoriser la conservation et le partage des cultures et des langues ancestrales au Canada. Ce sont :

- **Programme de formation artistique**, un programme d'apprentissage à l'intention des artistes et des administrateurs issus des minorités offrant un perfectionnement professionnel en cours d'emploi et des moyens de constituer des réseaux.
- Il sera possible aux particuliers qui en font la demande de faire financer un apprentissage à durée déterminée, auprès d'organismes artistiques ou de sociétés privées.
- **Programme d'artistes invités dans les écoles**, une initiative visant à mettre les écoliers en contact avec les arts et les artistes traditionnels et à encourager les jeunes membres des minorités à envisager une carrière dans le domaine des arts. Les projets à venir pourront comprendre des ateliers d'artistes pour les élèves, une formation en cours d'emploi pour les enseignants et l'élaboration de documents de promotion.
- **Guide d'information sur les arts**, un important répertoire contenant des renseignements sur divers sujets, dont les sources de financement, les possibilités de formation, les techniques de gestion et de promotion, ainsi que les festivals et autres événements importants. Il intéressera au premier chef les artistes, les administrateurs, les promoteurs et autres professionnels du domaine des arts populaires.

- Deux vidéos de promotion sur les festivals de courte durée, chacune accompagnée d'un guide de l'utilisateur, servant d'outils aux organisateurs de festivals, aux enseignants et aux autres professionnels qui s'intéressent à l'organisation d'événements pour les communautés culturelles. Tout en décrivant deux récents événements auxquels ont participé maintes communautés culturelles, les vidéos fourniront des idées pratiques sur la façon d'organiser de telles activités.
- Cultures Canada* est une vidéo en langue anglaise sur le festival du même nom organisé en 1988 par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. Son équivalent francophone s'intitule *Rythme du monde* et concerne le festival tenu à Montréal en 1989. Chaque document vidéo comporte des entrevues avec les organisateurs.
- Multiculturalisme et Citoyenneté Canada mène aussi trois nouvelles initiatives visant à renforcer l'apprentissage des langues ancestrales. Ce sont :
- une **enquête nationale** sur l'ensemble des programmes de langues ancestrales offerts dans les écoles publiques et communautaires, ainsi que sur les aides didactiques, les programmes de formation des enseignants et les installations

- L'élargissement du programme des langues ancestrales par l'appui d'initiatives novatrices. Cette mesure vise à stimuler la concurrence et à susciter de nouvelles idées dont pourront profiter les autres communautés;
- la collaboration à un numéro spécial de la *Revue canadienne des langues vivantes* consacré entièrement à l'enseignement des langues ancestrales au Canada, qui présentera notamment les résultats des plus récents travaux de recherche dans le domaine. La revue sera adressée à toutes les écoles de langue du Canada, accompagnée d'un répertoire à jour des ressources existantes.
- Pour de plus amples renseignements, s'adresser à Harvey Brodtkin, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0M5, (819) 994-5657.



Commission de réforme du droit

Ni la formation interculturelle ni les efforts de recrutement ne peuvent annuler les déficiences de la loi elle-même.

L'honorable Kim Campbell, ministre de la Justice, a reconnu ce fait lorsqu'elle a annoncé la réponse du gouvernement fédéral au Rapport de la Commission royale d'enquête sur

l'affaire Donald Marshall Jr, en juin 1990. Elle a demandé à la Commission de réforme du droit du Canada d'entreprendre une étude sur le *Code criminel* et les lois fédérales qui s'y

rattachent, afin de déterminer dans quelle mesure ces textes assurent aux Canadiens autochtones et aux

membres des minorités culturelles et religieuses un accès égal à la justice et un traitement équitable et respectueux.

« Nous déplorons le traitement que le système de justice pénale a réservé à Donald Marshall Jr, et nous

entendons collaborer avec les provinces et les groupes intéressés pour que toutes les personnes qui ont affaire à la justice reçoivent un traitement égal et pour éliminer les obstacles auxquels se butent les autochtones et les membres des minorités visibles », a déclaré Mme Campbell.

Dans le cadre de cette étude du *Code criminel* et des lois connexes, la Commission examinera également les questions suivantes :

- les rôles et les responsabilités de tous les principaux intervenants du système de justice pénale, à savoir la police, les procureurs, les juges et les fonctionnaires du réseau correctionnel;
 - l'application et la mise en vigueur des lois et des programmes de justice criminelle.
- L'étude de la Commission portera surtout sur l'élaboration de méthodes et de principes juridiques adaptés aux besoins changeants de la société canadienne moderne. Ces travaux s'attacheront particulièrement aux droits et aux intérêts des Canadiens autochtones et à la diversité de la société canadienne, reconnue dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le rapport de cette étude devrait paraître en juin 1991.

Si ces questions sont relativement nouvelles pour la Commission, elles

font néanmoins l'objet d'une attention des pouvoirs publics depuis un certain temps déjà. Au niveau fédéral, voici quelques exemples des initiatives qui

ont été prises :

- le rapport du groupe de travail sur les autochtones du ministère de la Justice pour aider ceux qui ont affaire aux tribunaux;
 - le rapport du groupe de travail sur les autochtones dans les établissements correctionnels fédéraux, publié par le Solliciteur général du Canada, et le plan national d'action sur les relations entre la police et les minorités (voir la page 3).
- Les organismes et les particuliers qui souhaitent exprimer leur avis sur le sujet de cette étude sont invités à le faire par écrit auprès de la Commission de la réforme du droit du Canada, 130, rue Albert, Ottawa (Ontario) K1A 0L6. Pour de plus amples renseignements, prière de s'adresser à John Briggs, Conseiller spécial, Commission de réforme du droit du Canada, (613) 943-1021.

Le Festival du patrimoine canadien

Le port de Saint-Jean a été envahi

de couleur et de musique cet été, lorsque le seizième festival annuel du patrimoine a rendu visite à la province

du Nouveau-Brunswick. Du 29 juillet au 14 août, 40 acteurs, chanteurs, danseurs, mimes et musiciens

canadiens se sont réunis pour acquérir une formation et pour célébrer les arts de la scène issus des traditions

culturelles de l'Inde, de Tahiti, de l'Argentine, de l'Irlande et de nombreux autres pays du monde —

des traditions qui font partie du riche patrimoine multiculturel de ce pays. Le Festival a fait connaître ces

diverses expressions des arts de la scène à des publics enthousiastes tout en mettant en valeur les talents et le dynamisme d'artistes de communautés

culturelles de toutes les régions du pays. Pour les artistes, le Festival

offrait non seulement une possibilité

de se produire, mais aussi un milieu d'apprentissage et d'échange. Pendant

deux semaines, ils ont répété le spectacle qui, cette année, avait pour

sujet un regard en coulisses sur ce qui amène les artistes à participer au Festival. Ils ont assisté à des ateliers

sur la mise en scène, l'éclairage et le son, entre autres. A vivre et à

travailler ensemble pendant deux semaines, ils ont profité d'une occasion sans pareille de partager leurs

idées, leurs compétences et leurs connaissances. Comment s'étonner alors que plus de 250 artistes aient

auditionné pour le Festival cette année?

Le Festival du patrimoine canadien se tient chaque année dans une région différente du Canada. En général, il

coincide avec d'autres événements.

Le Festival du patrimoine canadien

se tient chaque année dans une région

différente du Canada. En général, il

coincide avec d'autres événements.

Le Festival du patrimoine canadien

se tient chaque année dans une région

différente du Canada. En général, il

coincide avec d'autres événements.

Suivi : un emploi d'été dans la police

Comment se sent-on lorsqu'on est policier? Cet été, 92 jeunes des

minorités visibles et groupes

autochtones ont eu la possibilité d'en

faire l'expérience grâce à un nouveau

programme d'emploi offert par

Multiculturalisme et Citoyenneté

Canada et Emploi et Immigration

Canada. Dans 16 villes du Canada,

ces jeunes ont été embauchés par les

services de police pour aider au

patrouillage, travailler auprès des

victimes et des témoins et participer

aux enquêtes et à la prévention du

crime.

Ce programme visait à encourager

les jeunes membres des minorités à

envisager une carrière dans la police.

De plus, en permettant aux jeunes et à

la police de travailler ensemble dans

un contexte positif, il a aidé les uns et

les autres à mieux se comprendre.

Dans toutes les régions du pays,

cette initiative a reçu un bon accueil.

À Winnipeg, par exemple, il y a eu 137 candidats pour cinq postes. Des emplois dans la police ont été aussi offerts à Vancouver, Delta, Port



Larry MacDougall/Calgary Herald

Moody, Calgary, Edmonton, Regina, Toronto, Ottawa-Carleton, Montréal, Saint-Jean, Halifax et Dartmouth. Pour être admissible à une formation, les candidats doivent être titulaires

Les autres pays et nous

Le problème de l'adaptation de la

justice pénale aux différences

culturelles transcende les frontières

politiques et géographiques. Deux

conférences récentes, l'une tenue à

Edimbourg (Ecosse) et l'autre à

Toronto, ont réuni des

experts du monde entier

pour procéder à l'examen

de ces problèmes et

proposer des solutions.

The Society for the

Reform of Criminal Law

compte 300 membres

dans le monde :

professeurs, chercheurs,

juges et avocats. Du 5

au 9 août 1990, cet

organisme a tenu à Edimbourg sa

cinquième conférence. Le thème de la

rencontre de cette année était

« L'égalité dans l'administration de la

justice pénale : sexe, race et classe ».

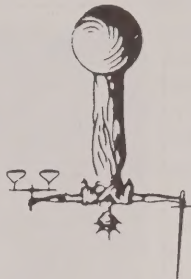
Grâce à des séances plénières, des

exposés et des discussions par

groupes, les participants ont pu

réfléchir à plusieurs sujets : les

relations raciales et l'administration de



la justice; le cycle du crime et de la

pauvreté; le rôle de la police et de la

poursuite; la question de savoir si une

plus grande représentation des

minorités visibles parmi les agents de

police, les avocats, les jurés et les

juges favoriserait la

compréhension; et enfin, le

rôle de la recherche, de

l'enseignement et de la

formation dans l'évolution

des attitudes. Deux vo-

lumes contenant les com-

munications présentées lors

de la conférence sont

maintenant offerts en vente

aux délégués.

La deuxième conférence,

partiellement financée par

Multiculturalisme et Citoyenneté

l'Université York. Du 27 au 30 juin,

des chercheurs, des professeurs et des

hauts fonctionnaires du Canada et de

Grande-Bretagne se sont réunis pour

échanger des idées sur les politiques,

pratiques et recherches touchant les

relations raciales au Royaume-Uni et

au Canada.

d'un diplôme d'études secondaires et

âgés de 18 à 28 ans.

Faisant suite à un projet pilote

réalisé à Vancouver en 1989, le

programme d'emplois d'été de cette

année était une initiative conjointe de

l'Association canadienne des chefs

de police, Multiculturalisme et

Citoyenneté Canada et « Défi 90 »,

programme d'Emploi et Immigration

Canada qui offre aux étudiants des

emplois d'été liés à un éventuel

débouché. Les villes choisies avaient

été recommandées par le Comité

de liaison entre la police et les

communautés ethnoculturelles de

la police.

Pour de plus amples renseignements, priez de s'adresser à

l'Association canadienne des chefs de

police, Tour B, Place de Ville, pièce

1908, 112, rue Kent, Ottawa (Ontario)

K1P 5P2, (613) 233-1106.

Shirley Serafini, Sous-secrétaire

d'Etat adjointe, Multiculturalisme et

Citoyenneté Canada, a prononcé une

allocution sur le thème « Redéfinir le

multiculturalisme ». Les autres

communications portaient sur la

recherche et la quantification en

matière de relations raciales,

l'évolution des organisations, les

médias, les dimensions comparées de

l'immigration, la police et enfin, le

système de justice pénale.

Pour de plus amples renseignements sur les conférences

d'Edimbourg, s'adresser à Sylvie

Renault ou Drury Allen, *The Society*

for the Reform of Criminal Law, 124,

rue O'Connor, pièce 603, Ottawa

(Ontario) K1P 5M9, (613) 567-0796,

plus amples renseignements sur la

conférence de l'Université York,

prière de s'adresser à Mme Frances

Henry, 128 McLaughlin College,

York University, 4700 Keele Street,

Downsview (Ontario) M3J 1T3,

(416) 736-5128, télécopieur

(416) 488-4722.

Aperçu : justice pour tous

« La capacité même d'une société libre de s'auto-contrôler repose sur une relation de confiance et de respect entre le public et ceux qui doivent appliquer la loi. Sans cette relation, ou bien les services de police ne fonctionnent pas... ou bien la liberté en souffre. »

L'honorable Gerry Weiner, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada

Des services de police impartiaux, efficaces et justes pour tous les Canadiens : voilà un objectif que partagent le gouvernement, la police elle-même, les groupes

Canadiens et Canadiennes. Mais les relations entre les forces de l'ordre et les

minorités posent de nombreux défis aux uns et aux autres.

Il s'agit d'un problème complexe. Dans les communautés minoritaires, nombreux sont ceux qui connaissent mal le système juridique du Canada. Les

immigrés proviennent parfois de pays où les autorités policières inspirent la crainte. D'autre part,

étant donné la rapide évolution démographique du Canada, beaucoup de policiers ont du mal à s'adapter aux différences

culturelles des clientèles qu'ils desservent. Les préjugés culturels s'insinuent dans les esprits. Tant la police que les groupes minoritaires risquent ainsi d'entretenir des stéréotypes négatifs souvent par simple ignorance. Dans un tel climat de confusion et d'incompréhension, il est difficile de faire grandir la confiance.

« La protection du public demande que la police connaisse les différentes cultures suffisamment bien pour servir parfois de passerelle entre les communautés, afin de renforcer l'harmonie sociale. »

L'honorable Pierre Blais, ancien Solliciteur général du Canada

Assurer les services de police dans une société multiculturelle exige de nouveaux efforts d'acceptation, de compréhension et d'ouverture, notamment plus de dialogue entre la police et la collectivité, une meilleure formation aux questions interculturelles et raciales, ainsi qu'un recrutement accru des membres des minorités.

Parmi les initiatives récentes les plus intéressantes, citons le plan national d'action sur les relations entre la police et les minorités, dont l'adoption a suivi les rencontres d'octobre 1989 entre plusieurs



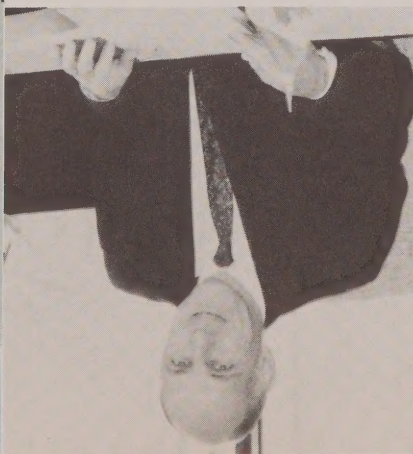
- la création d'un comité des sous-ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la justice ont formé un comité de sous-ministres responsables des services de police chargé de la question du maintien de l'ordre dans une société multiculturelle.
- Multiculturalisme et Citoyenneté Canada y est d'ailleurs représentée. Le comité aura comme première tâche l'application de la deuxième recommandation, à savoir la création d'un Centre canadien de relations entre la police et les minorités raciales.
- Le centre en question sera situé à Ottawa, peut-être au Collège canadien de police. On y recueillera, conservera, élaborera, analysera et diffusera des renseignements sur les relations raciales et le maintien de l'ordre.
- Le Solliciteur général du Canada, le Solliciteur général de l'Ontario et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada superviseront la planification.
- Un certain nombre d'initiatives analogues sont déjà en cours ailleurs au pays, par exemple :
- l'Association canadienne des chefs de police établira un plan d'action triennal pour régler divers problèmes à caractère multiculturel qui

intervenant majeurs des pouvoirs publics fédéraux, provinciaux et territoriaux, des responsables de la police et les minorités de l'ensemble du pays.

Ce document recommande cinq mesures principales pour améliorer et renforcer les relations entre la police et les minorités au cours des années 90 :

Aperçu, à la page 9

LE MOT DU MINISTRE



Gerry Weiner
Ministre d'Etat au Multiculturalisme et à la Citoyenneté

J'aimerais présenter ce numéro de *Ensemble* en demandant à nos lecteurs et lectrices de réfléchir un instant à la notion d'« égalité ». C'est un mot que nous utilisons tous, nous, les hommes et femmes publics plus que la plupart des gens. Mais qu'entendons-nous par cela? Que signifie le fait d'« être égal »? La réponse, c'est que le mot « égalité », seul, ne veut pas dire grand-chose. Pour que la notion d'« égalité » ait un sens, il faut la qualifier : « égalité de quelque chose; « égalité par rapport » à quelque un. Et même alors, plus souvent qu'autrement, cela reste une notion relative.

Il y a cependant une « égalité » — l'égalité devant la loi et en vertu de celle-ci — que la plupart d'entre nous avons considérée comme un absolu, voire comme allant de soi. En effet, la soi-disant invariabilité de cette égalité constitue l'un des repères qui définit notre société. Toutefois, l'enquête sur l'affaire Marshall, le groupe de travail Lewis et d'autres événements des récentes années remettent totalement en question cette idée présomptueuse. Pourquoi, peut-on se demander, a-t-il fallu autant de temps pour reconnaître et étaler sur la place publique l'injustice avec laquelle des institutions aussi fondamentalement importantes que le système judiciaire et la police traitent systématiquement les Canadiens et Canadiennes d'ascendance autochtone et appartenant à d'autres minorités? On peut peut-être répondre que c'est ce qui fait la force et le danger de la discrimination systémique. En effet, elle constitue tellement une façon de faire, un mode de comportement, qu'elle est la plupart du temps impossible à reconnaître comme telle. Le cas particulier devient une règle générale. La règle générale devient un cas particulier. C'est un cercle vicieux.

Au cours des deux dernières années, nous nous sommes donné la tâche de briser ce cercle. Aujourd'hui, nous ne pouvons plus prendre au pied de la lettre la notion voulant que les membres des minorités visibles ne veulent pas devenir constables. Nous ne croyons pas que les services de police soient incapables de travailler en collaboration avec les organismes ethnoculturels. Nous ne croyons pas en l'incompatibilité nécessaire du système judiciaire et des formes traditionnelles de justice autochtone.

Et, ce qui importe le plus, nous n'acceptons plus que le système judiciaire et la police soient aveugles à la nécessité de changer les choses. Depuis des organismes comme l'Association canadienne des chefs de police jusqu'au *Western Judicial Education Centre* et aux solliciteurs et procureurs généraux fédéraux et provinciaux, le défi d'assurer l'égalité de tous et toutes devant la loi est devenu la priorité numéro un.

Nous n'acceptons rien de moins.

Dans ce numéro...

3 La scène nationale
Aperçu : Justice pour tous
Suivi : un emploi d'été
4 dans la police
Commission de
réforme du droit
5 Le Festival du
patrimoine canadien
5 Nouvelles initiatives :
arts populaires et
langues ancestrales

6 **Point de vue**
Le système judiciaire : un défi
à relever, par le juge
Douglas R. Campbell

7 **D'un océan à l'autre**
Stages en droit :
jeunes immigrés
et jeunes autochtones
8 Conférence sur les services
de police au Québec
8 Atlantic Police Academy :
vivre avec son temps

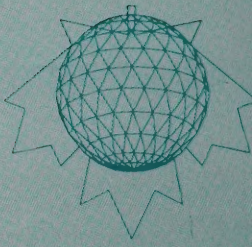
9 Dans la rue
Options 90

11 **Partenaires**
Formation continue
pour les juges
12 L'éducation juridique
pour tous
12 Les avocats de la
Nouvelle-Écosse
13 La police et les communautés
ethnoculturelles

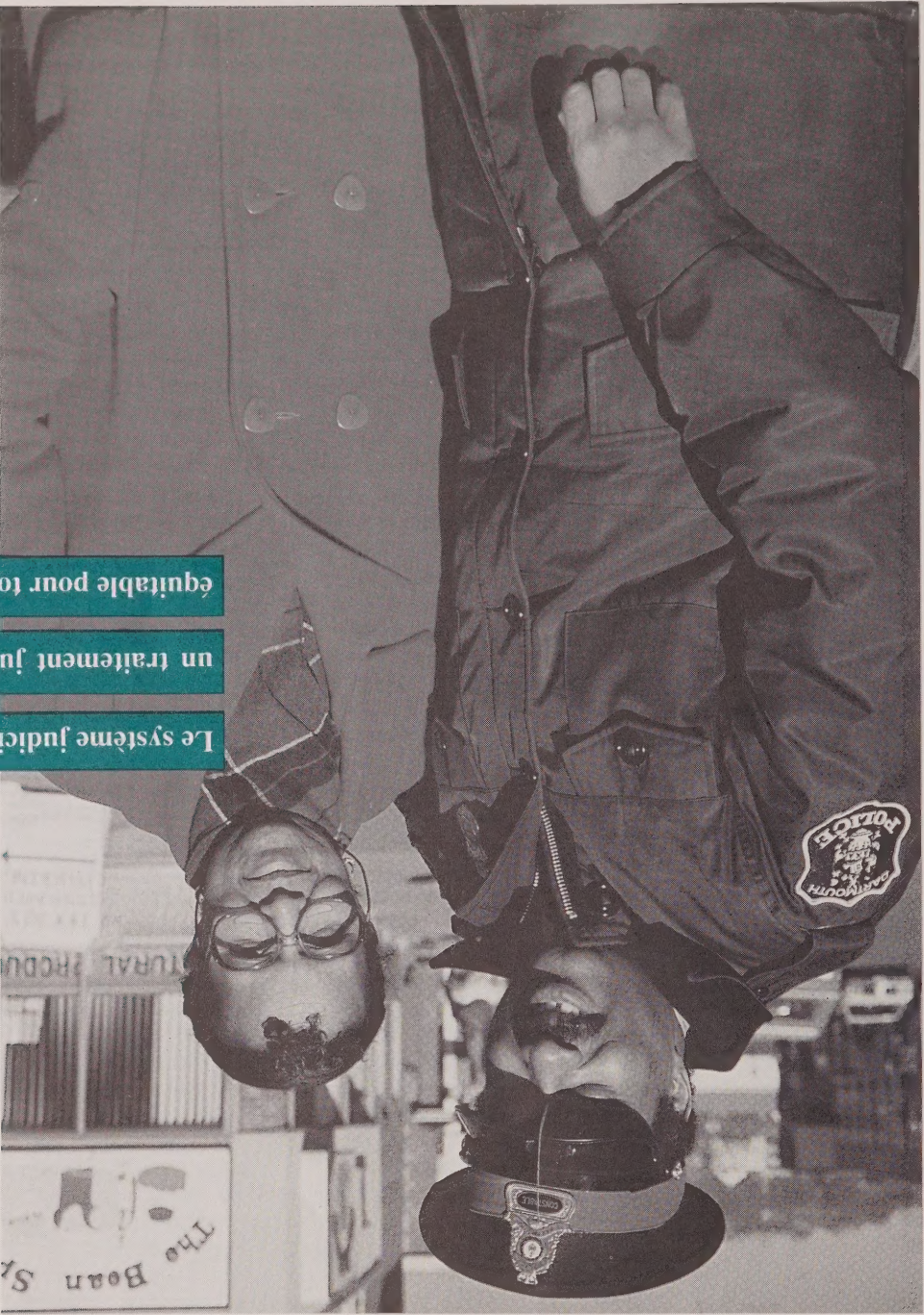
14 **Profil**
Entretien avec le commissaire
de la GRC, Norman Inkster
15 Dites-le nous ...
16

17 **Hors d'œuvre**

La couverture
Photo : Eric Hayes



Multiculturalisme et
Citoyenneté Canada
Multiculturalism and
Citizenship Canada



équitable pour tous

un traitement juste et

Le système judiciaire :

Formation pour les juges
Options 90
Profil : Commissaire de
la GRC, Norman Inkster
Arts populaires :
nouvelles initiatives

ENSEMBLE

Une revue sur le multiculturalisme de nos jours. Volume 2, Numéro 1, Hiver 1990



Puisse
Canada
Ensemble
KIA OAS
Classes
Ouvres
classes